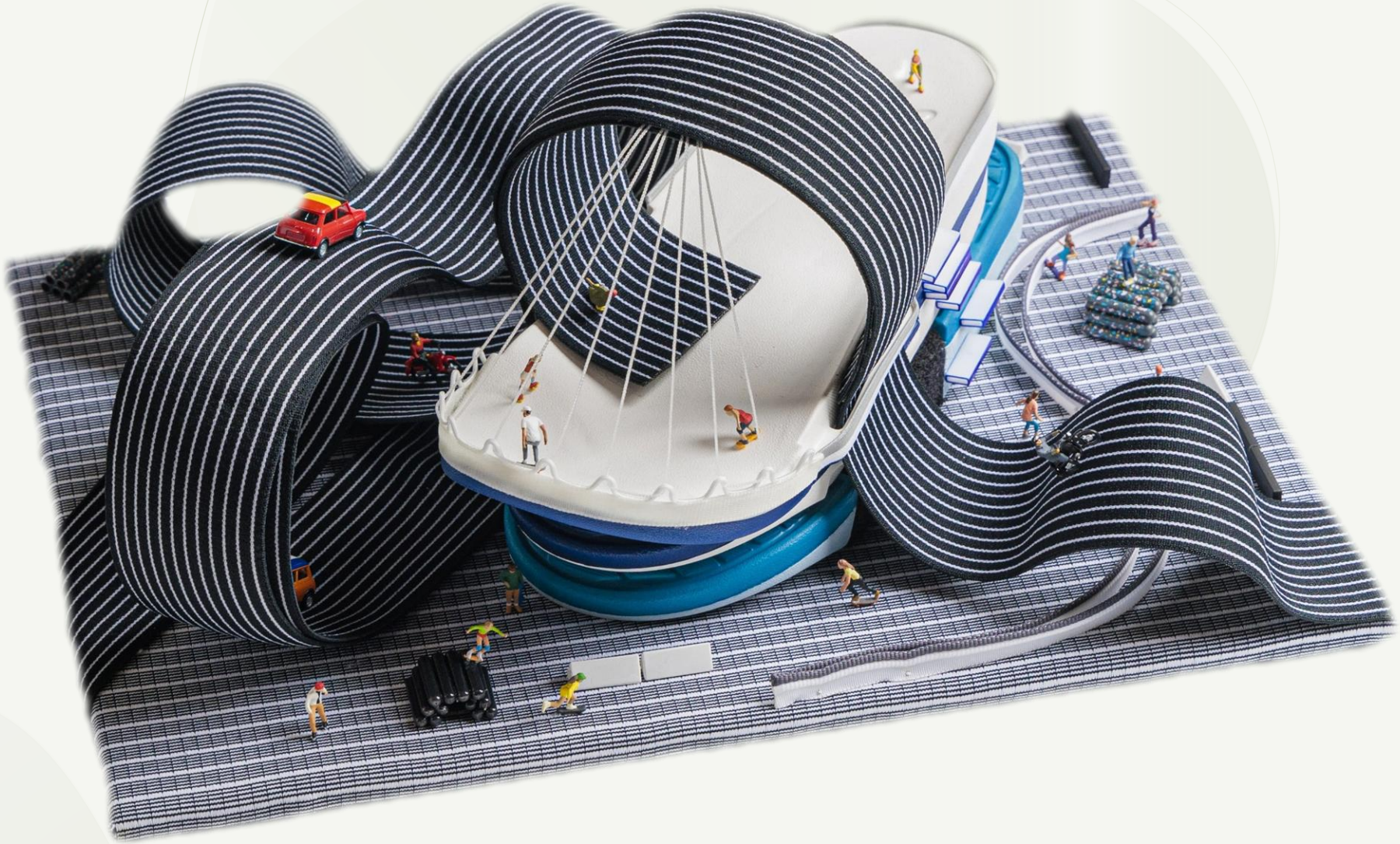
台灣百和



2025
TAIWAN PAIHO
SUSTAINABILITY REPORT 永續報告書

前言

董事長的話 002
報告書編輯方針 003
關於台灣百和 004

1 永續發展與推動

1.1 永續發展委員會 008
1.2 利害關係人溝通 009
1.3 重大主題鑑別 011

2 公司經營與治理

2.1 經營績效 021
2.2 公司治理 022
2.3 誠信與法遵 025
2.4 風險管理 027
2.5 資訊安全管理 028

3 夥伴關係與經營

3.1 供應鏈關係 032
3.2 供應鏈管理 034
3.3 產品責任 035
3.4 產品創新與研發 038
3.5 客戶服務 042

4 環境永續與管理

4.1 氣候變遷因應 044
4.2 能資源與溫室氣體 050
4.3 污染防治管理 057

5 社會共融與關懷

5.1 人權政策 061
5.2 人力資源結構 064
5.3 員工薪酬與福利 071
5.4 人才發展與培育 077
5.5 友善工作環境 079
5.6 社會參與 090

附錄

附錄一 GRI揭露項目索引表 096
附錄二 永續會計準則SASB索引表 102
附錄三 臺灣證交所氣候相關資訊對照表 103



目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

五、社會共融與關懷

附錄

董事長的話

百和秉持深耕、精耕的精神，用心經營、積極回應客戶需求，同時以多元創新、厚植人才做為企業底蘊， 透過多角化發展與提供最佳解決方案予客戶，創造合理利潤的雙贏局面；此外，提供定期健檢、教育訓練及安全、健康與友善的工作環境予員工，期盼達成工作與生活平衡之餘，更留住優秀人才。我們不僅要成為對員工、社會、環境及股東負責的永續經營企業，更期盼百和逐步實現公司願景，即成為：產業的領導者、創新的發明者、永續的經營者。

「多元創新」是百和的經營理念，我們的產品除應用在成衣業、鞋業，亦觸及醫療業、汽車業、科技業乃至航太業，而產品種類從織帶、鞋面布、射出勾到粘扣帶等，這樣多元化產品與擴及多角產業，是我們不斷追求創新的研發成果，同時產品更屢屢獲得國際認證與國際品牌客戶的青睞。當然，創新不只是產品的創新，同時也是製程的創新、服務的創新，甚至是物流的創新。

「永續發展」尤為百和著重發展的經營目標，面對氣候變遷及瞬息萬變的國際情勢，百和積極調整全球生產布局，且更致力於各項永續議題，包含：節能減碳措施、廢棄物循環發展、污染預防與防治、綠能系統建置等，此外，從原料的紗線使用、廢紗的回收利用到環保的綠色產品開發，甚至採用回收包裝料來包裝，讓產品的各製程階段透過不斷循環，落實永續發展。

百和成立四十多年來，從默默無聞的代工廠， 發展成為能自主研發設計的國際企業，我們期勉百和成為永續經營的企業，並在追求成長、獲利與維護社會環境間取得平衡，善盡企業社會責任，成為紡織業的領導者與榜樣。



台灣百和工業股份有限公司

董事長 鄭森煤

目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

五、社會共融與關懷

附錄

報告書編輯方針

本報告書彙整台灣百和工業股份有限公司（以下簡稱「百和」）2025年在公司治理、環境保護、員工關懷及社會參與等各層面的活動與具體績效，展現百和落實永續發展的決心，呈現經濟、社會、環境三大面向的永續發展努力與成果。

資訊範疇與計算依據

本報告書揭露期間以2025年1月1日至2025年12月31日為主，為增加資訊之可比性，本報告書部分績效將一併揭露近年數據。本年度報導範疇涵蓋百和於臺灣、越南及印尼之重要營運據點。其中社會面與環境面資訊涵蓋百和主要生產基地，包含：台灣百和工業股份有限公司（以下簡稱「台灣百和」）、越南百和責任有限公司（以下簡稱「越南百和」）及印尼百和股份有限公司（以下簡稱「印尼百和」）；員工面資料則涵蓋主要生產基地及各地辦事處；經營績效之財務數據為本集團之合併財務報表，係經勤業眾信聯合會計師事務所查核後之公開資訊。如揭露範疇有所不同，將於報告書中另行說明。歷史數據因範疇調整或資訊經外部查證後而有重編之情事，將於各章節內文中說明。

本報告書揭露範疇除上述據點外，不包含其餘合併報表子公司。完整合併報表實體請參閱《台灣百和114年度年報》關係企業資訊，其中百和興業之永續資訊請參閱《百和興業2025年永續報告書》。

編輯準則與查證

本報告書主要依循全球永續性標準理事會（GSSB）發布之最新版GRI準則（GRI Standards 2021年版）及臺灣證券交易所《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》作為報告書編撰基礎，並參考國際永續準則委員會（International Sustainability Standards Board, ISSB）發布之SASB準則、氣候相關財務揭露建議書（Task Force on Climaterelated Financial Disclosures, TCFD）等框架進行編製。

本報告書未經第三方查證或確信，永續報導所需資訊由永續發展委員會各功能小組提供，經各部門權責主管審閱及核准後，交由永續發展組進行整合、校對、勾稽及彙編，並經永續發展組高階主管審閱，提報永續發展委員會審議暨董事會決議通過後發布之。

發行時間

百和自2021年起發行《台灣百和2020年企業社會責任報告書》，並於2022年依政府規定更名為《台灣百和2021年永續報告書》，預計每年發行中文版與英文版永續報告書，且公布於本公司ESG企業永續網站之「永續報告書」專區及臺灣證券交易所之「公開觀測站」，本年度為第6次發行。

前次發行時間：2025年8月

本次發行時間：2026年8月

下次發行時間：預計2027年8月

聯絡資訊

若您對本報告書內容有任何疑問或建議，請洽以下聯絡窗口：

台灣百和工業股份有限公司 永續發展組

地址：臺灣彰化縣和美鎮和港路575號

電話：+886-4-756-5307分機199

電子郵件：ESG@paiho.com

公司網站：https://www.paiho.com/tw/

ESG官網：https://esg.paiho.com/

台灣百和
ESG官網

目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

五、社會共融與關懷

附錄

關於台灣百和

公司簡介

台灣百和PAIHO公司由董事長鄭森煤先生三兄弟創立於1979年，初期名稱為三合興公司，並以三鈎牌粘扣帶行銷全球。百和集團研發能力已從傳統OEM提昇到ODM，目前全球前二十大運動品牌都是百和的客戶，百和深具洞察能力並搭配創新技術，引領品牌使用創意產品，已在國際運動用品市場建立好口碑。百和集團在鞋業、成衣、醫療界之材料生產經驗豐富，目前在臺灣、越南、印尼及中國大陸均有生產基地。於美國加州、波特蘭設有行銷據點與發貨倉庫，供應業界所需材料：粘扣帶、鬆緊帶、射出勾、織（鞋）帶、梭織緹花網布、針織經編網布、反光材料、2D/3D商標、配料加工等。透過全世界最專業的布料、成衣及鞋材展，將百和集團優良產品推廣至全世界知名品牌使用。

企業文化

身為百和人，我們具備與眾不同的創新思維與精神，以及對產品的熱情，同時，更是著力在產品的永續層面，在這樣的企業文化發展下，我們不被傳統產業的思維限制，透過研發、生產、品保、業務、永續發展等團隊的通力合作，不斷創造讓人驚豔、兼具創新與品質的產品，除了透過產品拉近人與人的距離，同時也讓產品降低對環境的負荷。

公司名稱	台灣百和工業股份有限公司
股票代碼	9938
董事長	鄭森煤
總經理	鄭誠禕
發言人	葉桂珠
成立日期	1985/1/14
上市日期	2001/1/12
產業類別	其他
聯絡電話	+886-4-756-5307
傳真電話	+886-4-756-5787
公司總部	臺灣彰化縣和美鎮和港路575號
全球布局	全球6個生產基地分布於4個國家（臺灣、越南、印尼、中國大陸） 北美設有2處銷售辦公室與1處出貨中心
實收資本額	NTD 2,979,639仟元
員工人數	臺灣：1,014人 全球：6,101人（包含：臺灣、越南、印尼）



目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

五、社會共融與關懷

附錄

榮耀與肯定

2022

鄭森煤 董事長榮獲《哈佛商業評論》「台灣CEO 100強」第94名
榮獲第十二屆紡綜所創代協會頒發「紡織品國際交流成就獎」及「紡織品研發成就獎章」
榮獲adidas頒發「Performance Award-People」
榮獲1111人力銀行-幸福企業銀獎
通過ISO 50001能源管理系統、ISO 45001職業安全衛生管理系統認證

2023

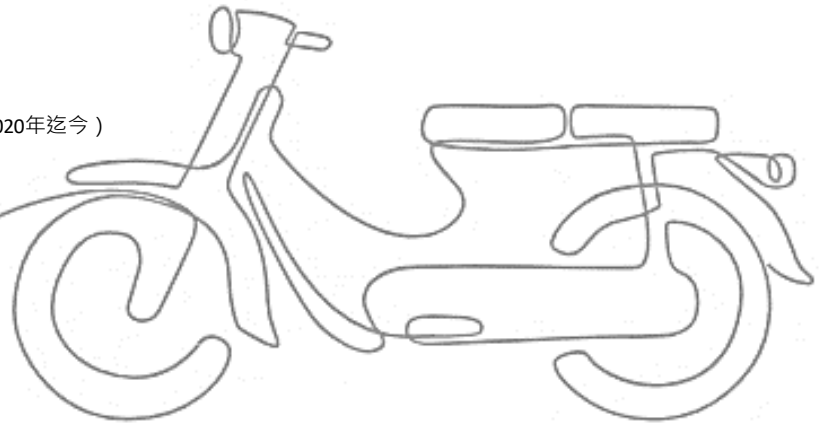
鄭森煤 董事長榮獲2023年彰化縣300年十大領域特殊貢獻獎
榮獲adidas 2023年度全球供應商「Most Agile Award」及「People Award」
榮獲Nike頒發「Global Supplier Submit – Bronze Rating」，百和為全球唯一副料供應商
榮獲2023台灣創新技術博覽會發明競賽-銀牌獎
榮獲國健署「健康職場認證標章-健康促進標章」

2024

台灣百和集團辦公大樓榮獲2024美國繆思設計大獎 MUSE Design Awards 金獎
台灣百和集團辦公大樓榮獲2024芬蘭 Arch Design Award金獎
台灣百和集團辦公大樓榮獲2024美國International Design Awards 榮譽提名
台灣百和鄭森煤 董事長及百和興業鄭國烟 董事長榮獲彰化縣和美鎮培英國小百週年校慶傑出校友
榮獲adidas 2024年度全球供應商「Product Excellence Award」及「People Award」
榮獲Nike2024年「Global Supplier Submit – Bronze Rating」
榮獲Columbia頒發「供應商推動獎」
榮獲2024第17屆台灣企業永續獎銅牌獎

2025

台灣百和集團辦公大樓榮獲2025義大利A' Design Award and Competition 銀獎
榮獲adidas 2025年度全球供應商「Most Agile Award」及「Quality Award」
榮獲Nike2025年「Global supplier Submit – Bronze Rating」
榮獲new balance 2025年「Operational Reliability Award」
榮獲經濟部頒發創業四十年企業之感謝狀
榮獲2025第18屆台灣企業永續獎銅牌獎
榮獲國健署「114年健康職場促進自主評核合格證明」
榮獲彰化縣衛生局「親善哺(集)乳室」認證（2024年-2027年）
連續三年榮獲1111人力銀行-幸福企業金獎（2023年迄今）
連續六年榮獲彰化縣超額進用身心障礙者優良廠商二等獎（2020年迄今）



目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

五、社會共融與關懷

附錄

公協會參與

台灣百和積極參與各類公協學會與產業組織，透過跨界合作掌握市場趨勢、推動產業永續發展，並強化政策對話與經驗交流。我們透過參與專業論壇、政策討論與技術合作，與業界夥伴共同推動創新發展，提升企業競爭力，為產業與社會創造更大價值。

外部組織名稱	參與狀況
中華民國紡織品研發國際交流協會	一般會員
台灣區絲織工業同業工會	一般會員
台灣區製鞋工業同業公會	一般會員
臺灣體育用品工業同業會	一般會員
社團法人台灣產業用紡織品協會	一般會員
彰化縣勞資關係協進會	一般會員
彰化縣工業會	一般會員





1

永續發展與推動

1.1 永續發展委員會
1.2 利害關係人溝通
1.3 重大主題鑑別

目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動
- 1.1 永續發展委員會
- 1.2 利害關係人溝通
- 1.3 重大主題鑑別

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

五、社會共融與關懷

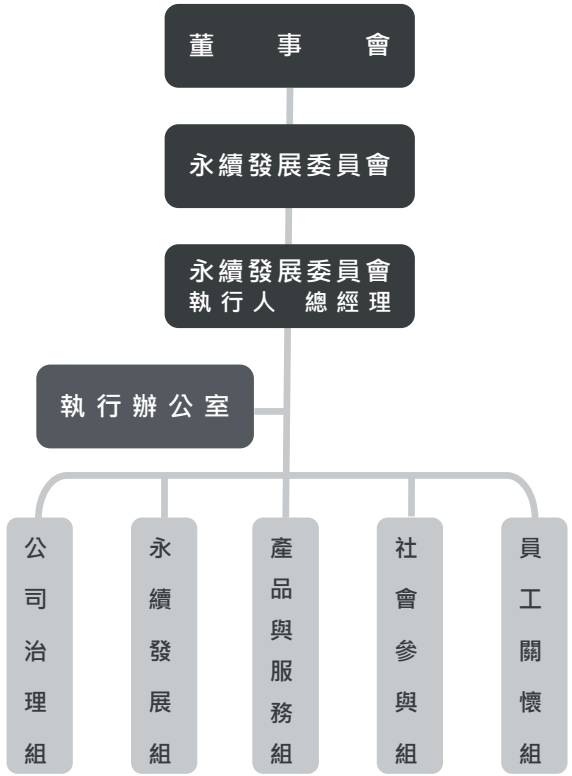
附錄

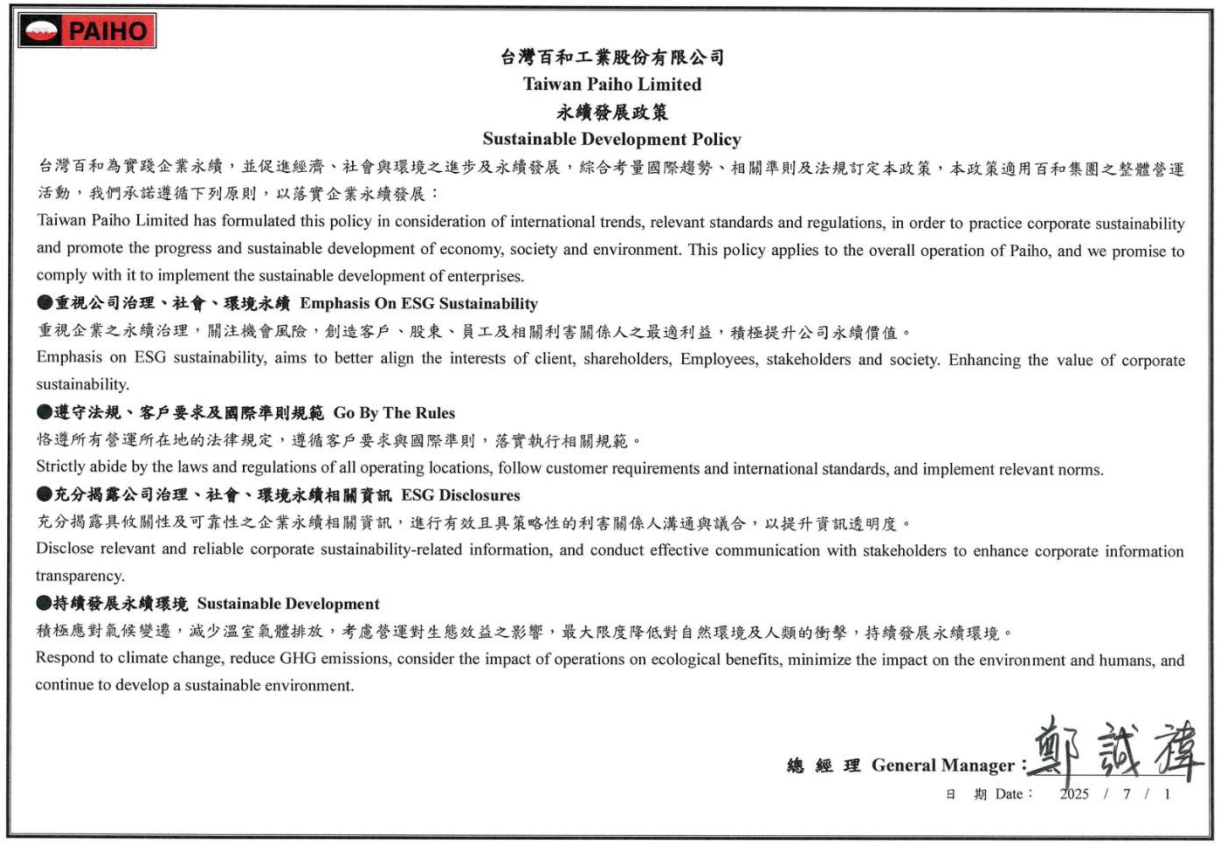
1.1 永續發展委員會

台灣百和於董事會下設置「永續發展委員會」，由公司高階主管及四位獨立董事擔任委員，定期向董事會報告，並由總經理領導擔任委員會召集人暨總執行人，於環境、社會及公司治理三大面向分別設有：永續發展組、產品與服務組、社會參與組、員工關懷組及公司治理組等五項工作小組，以及執行辦公室負責規劃及推行專案事務，並協調跨部門相關業務。

永續發展委員會每年定期召開，並不定期向董事會報告永續發展管理方針、策略與目標之執行情形及工作計畫進展，2025年共召開2次會議，5月12日向董事會報告與利害關係人溝通情形，並通過2024年度永續報告書；及11月10日向董事會報告風險評估項目、風險管理策略及年度執行情形，報告誠信經營、智慧財產管理執行情形，與溫室氣體減量目標之推動措施及達成情形，及訂立年度永續工作計畫。董事會聽取報告後，檢視相關執行內容與方向，並視需要督導經營團隊進行調整。

永續發展委員會組織圖





PAIHO

台灣百和工業股份有限公司
Taiwan Paiho Limited
永續發展政策
Sustainable Development Policy

台灣百和為實踐企業永續，並促進經濟、社會與環境之進步及永續發展，綜合考量國際趨勢、相關準則及法規訂定本政策，本政策適用百和集團之整體營運活動，我們承諾遵循下列原則，以落實企業永續發展：

Taiwan Paiho Limited has formulated this policy in consideration of international trends, relevant standards and regulations, in order to practice corporate sustainability and promote the progress and sustainable development of economy, society and environment. This policy applies to the overall operation of Paiho, and we promise to comply with it to implement the sustainable development of enterprises.

●**重視公司治理、社會、環境永續 Emphasis On ESG Sustainability**

重視企業之永續治理，關注機會風險，創造客戶、股東、員工及相關利害關係人之最適利益，積極提升公司永續價值。

Emphasis on ESG sustainability, aims to better align the interests of client, shareholders, Employees, stakeholders and society. Enhancing the value of corporate sustainability.

●**遵守法規、客戶要求及國際準則規範 Go By The Rules**

恪遵所有營運所在地的法律規定，遵循客戶要求與國際準則，落實執行相關規範。

Strictly abide by the laws and regulations of all operating locations, follow customer requirements and international standards, and implement relevant norms.

●**充分揭露公司治理、社會、環境永續相關資訊 ESG Disclosures**

充分揭露具攸關性及可靠性之企業永續相關資訊，進行有效且具策略性的利害關係人溝通與議合，以提升資訊透明度。

Disclose relevant and reliable corporate sustainability-related information, and conduct effective communication with stakeholders to enhance corporate information transparency.

●**持續發展永續環境 Sustainable Development**

積極應對氣候變遷，減少溫室氣體排放，考慮營運對生態效益之影響，最大限度降低對自然環境及人類的衝擊，持續發展永續環境。

Respond to climate change, reduce GHG emissions, consider the impact of operations on ecological benefits, minimize the impact on the environment and humans, and continue to develop a sustainable environment.

總 經 理 General Manager：鄭誠謨

日　期 Date：　2025 / 7 / 1

台灣百和
永續發展政策

目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動
- 1.1 永續發展委員會
- 1.2 利害關係人溝通
- 1.3 重大主題鑑別

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

五、社會共融與關懷

附錄

1.2 利害關係人溝通

利害關係人鑑別

本公司參照英國非營利組織AccountAbility所制定的AA1000利害關係人議合標準（AA1000 Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES），從「依賴性」、「影響力」、「緊密度」、「責任性」及「多元觀點」五大面向出發，同時參考國內、外紡織業之利害關係人類別，於會議中透過開放性討論進行利害關係人鑑別，決議本公司重要利害關係人共有6大類，類別與去年一致。

百和重視利害關係人之權益與意見，對利害關係人設有公開、直接之溝通管道，除提供永續發展的相關資訊，更能即時了解、回應利害關係人所關切的議題，持續檢視及改善永續發展的成效。

利害關係人溝通

利害關係人	主要關注議題	溝通管道（頻率）	溝通實績
客戶	原物料管理 創新研發與技術 供應鏈永續管理	客戶滿意度(1次/年) 電話(不定期) 郵件(不定期) 會議(不定期) 交流活動(不定期) 官網瀏覽(不定期) 國內外展會(不定期)	與客戶雙向溝通、互動及交流超過1,000次，確保問題即時解決，且持續改善稽核結果，達成滿足客戶雙贏局面。 公司官網瀏覽量為32萬次，瀏覽人數為11萬次，相較前一年度大幅提升。 客戶滿意度回傳100%，平均滿意度91%，相較前一年度提升，與客戶維持良好關係。 參與國內外展覽30次，且定期參與國內外紡織展，尋求曝光機會並開發潛在客戶拓展關係。
員工	職業安全與健康 人才吸引與留任 人權管理	員工滿意度調查(1次/年) 產銷會議(1次/月) 勞資會議(1次/季) 職業安全衛生委員會(1次/季) 福委會(不定期) 勞工退休準備金監督委員會(不定期) 永續推動會議(不定期) 公告(不定期) 教育訓練/演習/演練(不定期) 員工申訴信箱(即時) 公告欄(不定期) 職業醫學科專科醫師臨場服務(1次/月)	每年召開勞資會議、福委會、勞工退休準備金監督委員會、產銷會議、安委會及永續推動會議共47場次。 與員工透過多元管道持續進行溝通，申訴/意見信箱8件，回應率100%；公司公告、社群媒體、郵件及軟體溝通等近1,000次，溝通超過26萬人次數。 教育訓練及各式演習/演練15,854人次數，共計19,326小時。 員工滿意度首年調查，回收率59%，整體員工的滿意度為80%。 經檢舉歧視、騷擾與重大人權事件0件。

目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動
- 1.1 永續發展委員會
- 1.2 利害關係人溝通
- 1.3 重大主題鑑別

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

五、社會共融與關懷

附錄

利害關係人	主要關注議題	溝通管道（頻率）	溝通實績
供應商/承攬商 	誠信經營 經營績效 職業安全與健康	電話(不定期) 郵件(不定期) 政策/承諾函/聲明書簽署(不定期) 供應商稽核/評比(不定期) 承攬危害告知(不定期) 承攬協議組織會議(不定期) 承攬商評鑑(1次/年) 正式會議(不定期) 交流活動(不定期)	累計出具「社會責任承諾函」及「保密協議」之供應商分別約200餘家。 當年度超過50家供應商簽署「禁用有害化學物質保證書」、「歐盟REACH SVHC宣告書」及「禁用含有危險金屬政策」。 首年度進行原料供應商ESG評鑑，完成率100%。 承攬商入廠承攬危害告知及承攬商評鑑超過1,100次。
股東/投資人 	經營績效 創新研發與技術 客戶管理 誠信經營 職業安全與健康 供應鏈永續管理	電話(不定期) 通訊軟體(不定期) 郵件(每月2次以上) 營收/損益公告(每月) 重大資訊即時公開(不定期) 年度股東常會(1次/年) 法人說明會(1次/季) 法人來訪(不定期) 記者會(不定期)	2025年6月召開股東常會，每月定期公告營收及自結損益，資訊透明與股東維持良好的溝通管道。 法說會4次、發布重大訊息63次、溝通互動超過4,200人次數，適時於官網及公開資訊觀測站發布訊息，並於官網設置投資人關係專頁，供投資人即時關注資訊。
金融機構 	經營績效 誠信經營 水資源 創新研發與技術 客戶管理	電話(不定期) 郵件(不定期) 拜訪(不定期) 活動交流(不定期) 正式會議(不定期)	財務穩健，提供銀行經營績效及治理績效資訊，保持多元與穩定的銀行長期往來關係。 參與玉山銀行「玉山ESG永續倡議行動」。
政府 	空氣污染 職業安全與健康 人才吸引與留任 社會參與 人才發展與培育 水資源	公文(不定期) 政府活動參與(不定期) 現場訪視/稽核/檢測(不定期)	公文、函文往來530次，百和內部完成追蹤確認。 遵循法令及配合主管機關辦理各項作業，並透過宣導及教育訓練促進全體員工合法合規意識。 環保、安全衛生、消防及勞動檢查之主管機關臨廠訪視、稽核及檢測共15次。 當年度參與彰化縣政府舉辦勞資健行活動及連續六年榮獲身心障礙優良廠商表揚。 連續四年認養維護彰化縣伸港鄉蚵寮海岸線。 連續四年認養農業部林業及自然保育署嘉義分署於臺南市之國有造林地。

目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動
- 1.1 永續發展委員會
- 1.2 利害關係人溝通
- **1.3 重大主題鑑別**

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

五、社會共融與關懷

附錄

1.3 重大主題鑑別

重大主題鑑別流程

本公司參考GRI Standards（2021）的重大性鑑別四階段流程，透過重大性分析的過程解析利害關係人關注的議題，並依據各議題的關注程度進行排序，有效地回應利害關係人所關注的議題。百和自2025年度起，將重大主題分析頻率調整為每二年一次，藉以觀察永續趨勢及追蹤永續各項目標之進展，下一次重大主題分析預計於2026年執行。

Step 1 了解組織永續脈絡

本公司依據GRI準則之31項主題，並參考國內外紡織業相關議題、聯合國SDGs目標、SASB主題、臺灣證交所產業永續揭露指標，以及利害關係人關注議題等，最終聚焦20項永續議題，以確保報告內容的完整性與適切性。

環境
- 氣候變遷因應
- 水資源
- 空氣污染
- 廢棄物管理
- 生物多樣性
- 原物料管理

社會(人權)
- 人才吸引與留任
- 人才發展與培育
- 人權管理
- 平等共融
- 職業安全與健康
- 產品健康與安全
- 客戶管理
- 社會參與

治理
- 經濟績效
- 誠信經營
- 資訊安全管理
- 創新研究與技術
- 供應鏈永續管理
- 稅務

Step 2 評估議題辨認實際與潛在衝擊

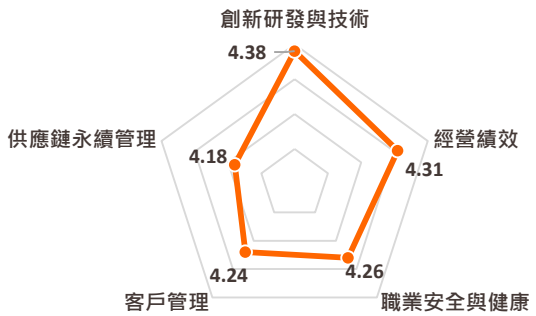
辨識實際與潛在衝擊評估

本公司依循「GRI 3：重大主題2021」揭露原則，由永續發展委員會功能小組針對各項永續議題進行風險情境盤點，作為辨識各項風險之「對外」與「對內」所可能產生的實際及潛在影響程度。

- 「對外」係指對經濟、環境、人群（包含其人權）之影響；「對內」係指對百和之營運衝擊。
- 負面衝擊評估考量其嚴重性（規模、範疇及補救難易度）、可能性；正面影響評估考量其重要性（規模及範疇）、可能性。
- 實際衝擊以2024年是否有發生實際衝擊事件為評估依據；潛在衝擊以未來是否可能發生潛在衝擊事件進行推估。
- 衝擊分數計算：對外負面衝擊度×對內負面衝擊度；對外正面衝擊度×對內正面衝擊度。

利害關係人關注度調查

持續進行利害關係人關注度問卷調查，藉此瞭解利害關係人對百和之永續議題關注程度。2024年總計回收261份問卷，並將問卷分數作為重大主題鑑別評估參數。



目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動
- 1.1 永續發展委員會
- 1.2 利害關係人溝通
- **1.3 重大主題鑑別**

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

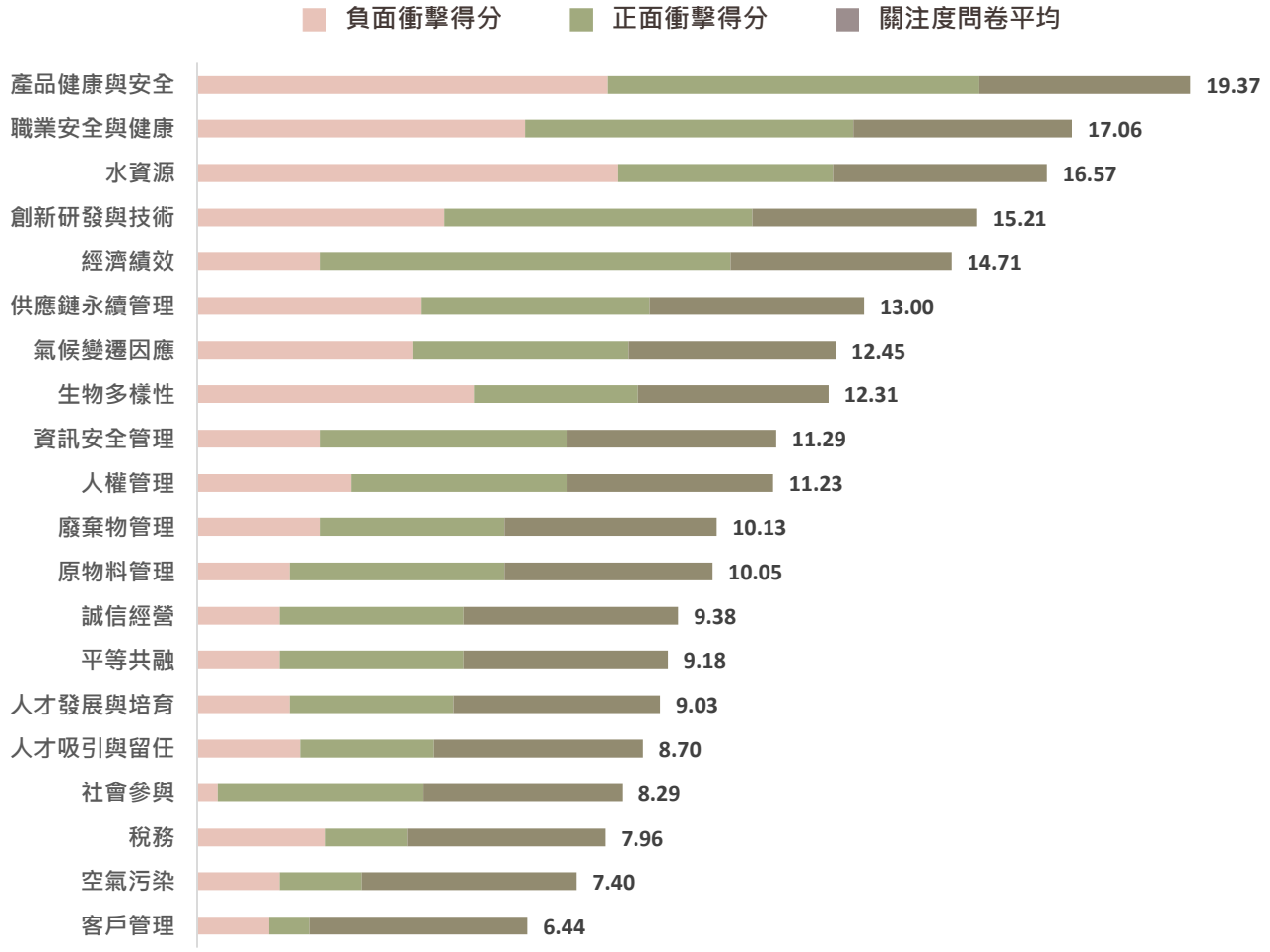
五、社會共融與關懷

附錄

Step 3 評估衝擊顯著性

依據20項永續議題之內、外部衝擊分數、永續顧問專家分數及利害關係人關注度分數進行平均計算，再依分數由高至低進行排序並設定閾值，作為重大永續主題擇定之基準。

永續議題顯著性綜合分數 = 台灣百和衝擊度評估分數 + 永續顧問衝擊度評估分數 + 利害關係人關注度分數 = 永續議題顯著性綜合分數



目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動
- 1.1 永續發展委員會
- 1.2 利害關係人溝通
- **1.3 重大主題鑑別**

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

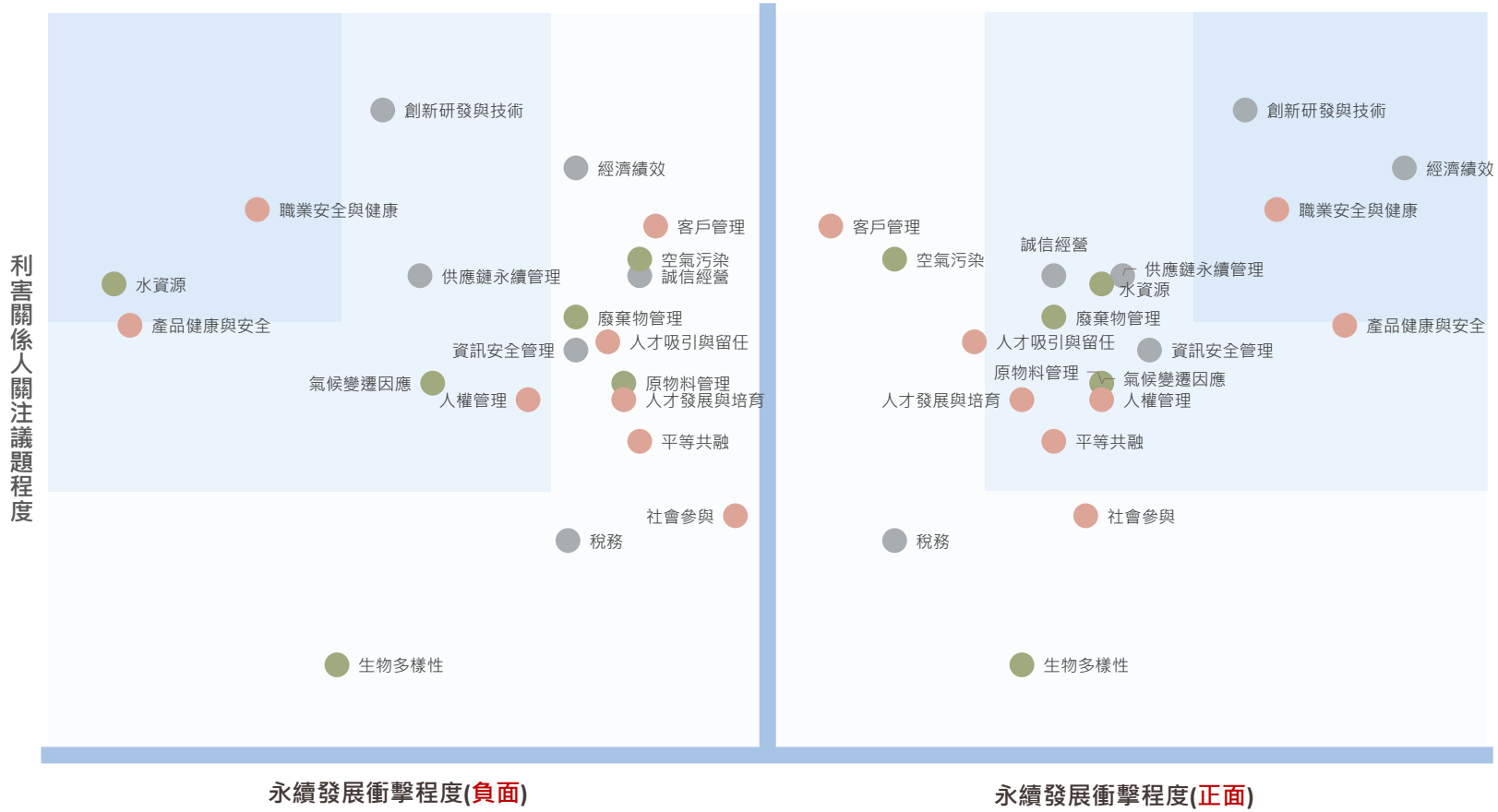
五、社會共融與關懷

附錄

Step 4 優先報導顯著程度高議題

以永續議題顯著性綜合分數之大於平均值（閾值11.49）以上者作為優先報導議題擇定之參考，經由永續發展委員會功能小組協同各相關單位綜合考量公司實際的營運情境及策略方向後，擇定5項永續議題作為本年度重大主題，分別為：經濟績效、創新研發與技術、供應鏈永續管理、職業安全與健康、產品健康與安全，百和揭露其管理方針，並透過積極管理、擬定目標，持續回應利害關係人期待。與前次評估，重大主題並無顯著變動。

重大主題矩陣圖　● 環境　● 社會(人權)　● 治理



目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動
- 1.1 永續發展委員會
- 1.2 利害關係人溝通
- 1.3 重大主題鑑別

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

五、社會共融與關懷

附錄

重大主題列表



重大主題	可能受影響之利害關係人						GRI準則	管理方針
	客戶	員工	供應商/承攬商	股東/投資人	金融機構	政府組織		
經濟績效	○	●	●	●	●	○	GRI 201 經濟績效 (201-1、201-4)	永續營運
創新研發與技術	●	●	○	●	●	○	自有主題	產品創新研發
供應鏈永續管理	○	●	○	●	●	○	GRI 204 採購實務 GRI 308 供應商環境評估 GRI 414 供應商社會評估	永續供應鏈
產品健康與安全	○	●	○	○	○	○	GRI 416 顧客健康與安全	產品安全
職業安全與健康	○	●	●	●	●	●	GRI 403 職業安全衛生	職場安全與健康

註：●利害關係人關注度問卷≥4.25分；○利害關係人關注度問卷<4.25分。

目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動
- 1.1 永續發展委員會
- 1.2 利害關係人溝通
- **1.3 重大主題鑑別**

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

五、社會共融與關懷

附錄

重大主題回應 - 永續營運管理方針

重大主題：經濟績效

管理目的	營利事業之責任之一為追求合理獲利，以期對投資人、股東、同仁負責，維護對社會責任之支持。
正面效益描述	經濟績效反應本公司之營運成果同時提升企業價值，使本公司具備長期穩定發展的能力並能善盡社會責任，並能和客戶及廠商能協同發展優秀產品創造產業鏈價值，提升整體市場價值，促進社會進步。
負面衝擊描述	產品應用行業範圍廣泛，營運據點遍及各國家或地區，營運風險分散，公司體質穩健長期深耕產品開發與加工技術能力，並與品牌建立良好信任，產能調度具備彈性，在面臨各區域經濟變化時，亦能維持整體及長期穩健之發展。
補救機制/措施	台灣百和若面臨重大經濟衝擊事件，會擬定應對決策，以降低營運風險。
申訴/溝通管道	與利害關係人溝通管道請參閱本報告書「1.2利害關係人溝通」。 匿名舉報專線與信箱。
政策/承諾	台灣百和持續秉持「創新開發之品質保證」、「顧客滿意之售後服務」、「降低成本之合理價格」及「社會責任之落實推動」理念，樹立良好基礎及絕佳競爭優勢。
管理評量機制	持續配合營運需要，進行全球化布局，持續強化及調整海外各廠的生產能力。 每季向董事會報告經營績效，及發布經會計師查核（核閱）之財務報告。 每年依據年度經營結果與未來展望，進行集團跨部門之檢討與溝通，建全營運策略。
績效成果	2025年整體營業收入淨額較2024年度小幅成長，惟營業利益及稅後淨利均較2024年減少。



目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動
- 1.1 永續發展委員會
- 1.2 利害關係人溝通
- **1.3 重大主題鑑別**

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

五、社會共融與關懷

附錄

重大主題回應 - 產品創新研發 管理方針

重大主題：創新研發與技術

管理目的	為因應全球產業朝向低碳淨零趨勢、百和涉足之產業需求，與全球化綠色材料與產品趨勢接軌，百和致力於綠色產品推廣，以符合客戶需求，並同時開發更多客戶。
正面效益描述	強化材料產品獨佔性，有助客戶進行新產品開發。 多樣化的產品/材料組合，有助於提升整體產品/材料銷售額。 提前專利布局，有助於提前瞭解已知專利族譜，並於後期研發之織物結構迴避現有專利。 創新研發與穩定品質為台灣百和競爭優勢，可強化企業於上下游供應鏈之形象。
負面衝擊描述	已研發上市之新材料可能與其他競品衝突，專利不確定性將損害台灣百和市場商譽。 若於研發後期才知曉專利侵犯，將造成開發資源耗損。
補救機制/措施	研發前期之競品分析，有助快速確認產品開發案之存續。 建構材料產品專利檢索與策略地圖，進行研發結構專利迴避，有助未來產品開發案之研發。
申訴/溝通管道	與利害關係人溝通管道請參閱本報告書「1.2利害關係人溝通」。 匿名舉報專線與信箱。
政策/承諾	將產品創新及製程創新精神融入企業，不斷強化專業領域，滿足客戶多元需求。
管理評量機制	產品設計與開發可行性評估：研發與開發流程依據【設計管理程序】進行人、機、料、法、環之可行性評估。 專利審查會議：配合百和法務人員主辦之專利產品與製程專利審查，透過專利審查委員討論結果進行專利申請與布局。
績效成果	截至2025年，累計超過290項專利產品。 2025新產品發表：共計推出超過200組創新材料。 藉由參與國內外各項展覽與各種公開場合（法說會、研討會等）以及產學合作、企業參訪交流，推廣公司創新研發產品。



目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動
- 1.1 永續發展委員會
- 1.2 利害關係人溝通
- **1.3 重大主題鑑別**

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

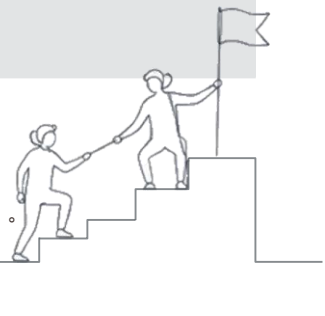
五、社會共融與關懷

附錄

重大主題回應 - 永續供應鏈 管理方針

重大主題：供應鏈永續管理

管理目的	為接軌國際永續趨勢及法規遵循，並強化在地採購減少因國際運輸所致碳排，落實供應鏈管理，創造共榮共贏，提供客戶在地研發之高品質綠色產品。
正面效益描述	主要原料為在地採購，減少碳排。 定期評核供應商，與供應商攜手為永續盡心力。
負面衝擊描述	若供應商供貨品質不佳，可能造成生產進度延遲，影響交期，致使商譽損失。
補救機制/措施	考核不及格之供應商，協助輔導改善。 針對永續供應鏈管理機制進行檢討，並調整未來運作模式。
申訴/溝通管道	與利害關係人溝通管道請參閱本報告書「1.2利害關係人溝通」。 匿名舉報專線與信箱。
政策/承諾	百和相當重視永續供應鏈管理，每年加強供應商之評估篩選、稽核及輔導等實務管理機制，確保從供應商至最終端的每個環節皆符合品質標準及永續性。
管理評量機制	每年進行供應商自評與實際至廠稽核，以及配合ZDHC MRSL國際規範年度稽核驗證。
績效成果	主要供應商簽署「社會責任承諾函」。 持續邀請及協助供應商進行簡易碳盤查。 主要化學品供應商皆為符合OEKO-TEX或BlueSign驗證之廠商，並邀請尚未加入ZDHC MRSL之供應商共同遵守國際規範。



目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動
- 1.1 永續發展委員會
- 1.2 利害關係人溝通
- **1.3 重大主題鑑別**

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

五、社會共融與關懷

附錄

重大主題回應 - 產品安全 管理方針

重大主題：產品健康與安全

管理目的	確認供應鏈共同遵守國際法規及客戶限用物質產品規範，避免有害物質使用風險。
正面效益描述	優先採用ZDHC Level 3之環保認證化學品，除降低環境衝擊，並減少品質客訴可能性。 提早配合國際環保趨勢實施PFC Free 政策，突顯產品競爭力。
負面衝擊描述	使用未經環保認證之化學品，除造成環境負擔，且客戶可能會停止下單。 無法達成國際品牌要求，造成品質良莠不齊，可能遭退貨並影響商譽。
補救機制/措施	根據本公司【緊急應變程序】辦理。 分析產品品質與安全問題，提供補救方案予客戶。
申訴/溝通管道	與利害關係人溝通管道請參閱本報告書「1.2利害關係人溝通」。 匿名舉報專線與信箱。
政策/承諾	符合國際法規及品牌管控要求，配合國際品牌實施「有害物質零排放之工業標準（ZDHC Industry Standard）」與「製程限用物質清單(Manufacturing Restricted Substances List, MRSL)」。
管理評量機制	配合國際品牌客戶指定ZDHC供應商專業知識教育訓練取得Level 1證書、通過化學品Performance InCheck Report審核，及經第三方驗證公司實地稽核驗證。
績效成果	原料供應商100%簽署「禁用物質保證書」。 100%使用無氟PFC Free防水化學品藥劑。 2025年無違反產品健康與安全相關法規事件。 2025年經第三方驗證公司稽核確認，化學品InCheck Report顯示每月Level 3化學品使用皆達80%以上，廢水測試報告達Clear Stream High Level Performance（最高等級）。



目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動
- 1.1 永續發展委員會
- 1.2 利害關係人溝通
- **1.3 重大主題鑑別**

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

五、社會共融與關懷

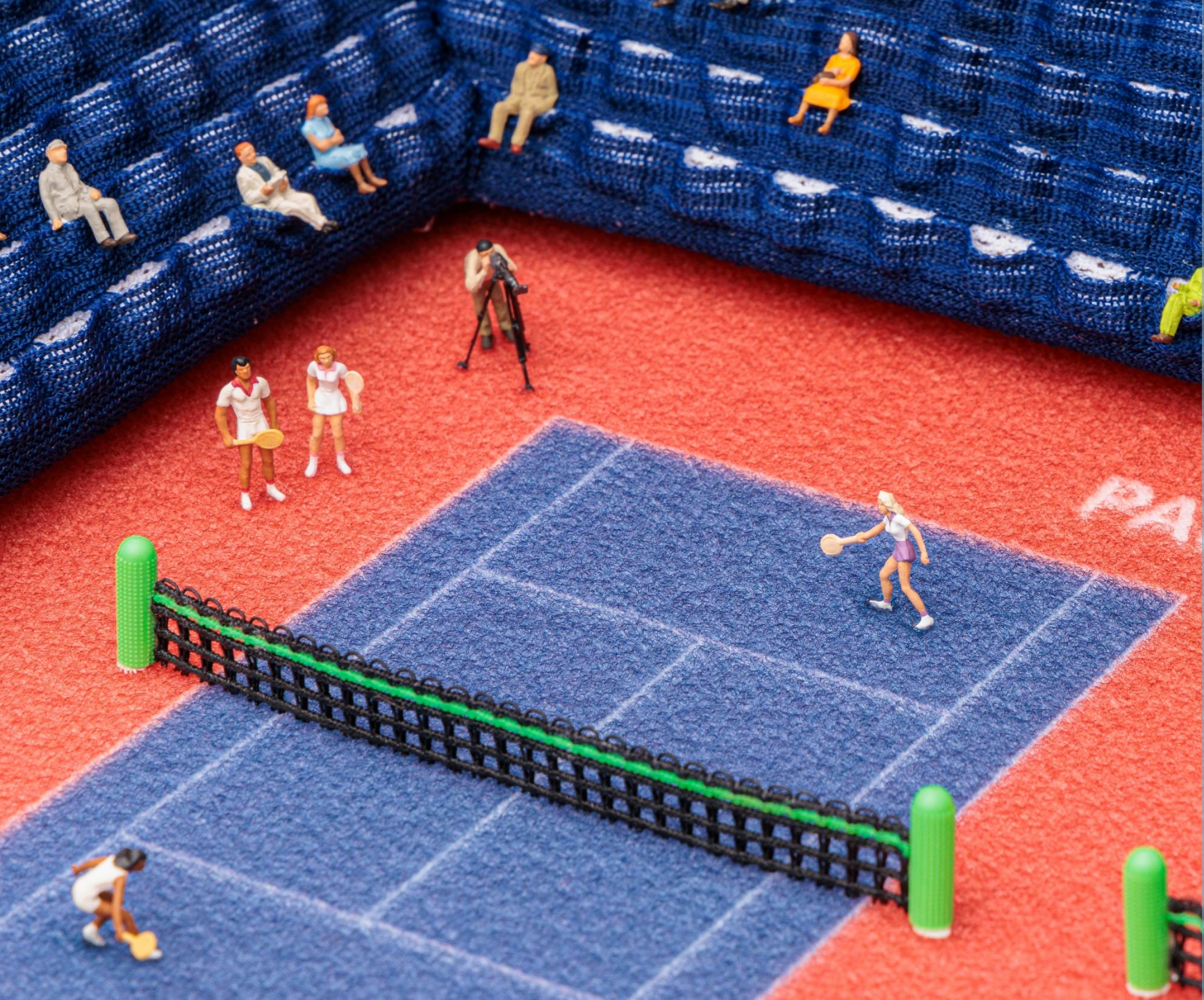
附錄

重大主題回應 - 職場健康與安全 管理方針

重大主題：職業安全與健康

管理目的	建構安全無虞、身心健康的工作環境，確保零職災及零職業病之可能，使同仁能穩定提供勞務，減低企業形象受損之情況。
正面效益描述	增進員工福祉及促進員工身心健康。 提升全員安全意識，降低職業災害。
負面衝擊描述	重大職災事故，除遭政府裁罰，恐影響公司名譽及客戶信任。 未重視同仁身心健康，使員工暴露於危險環境。
補救機制/措施	建立事故通報流程/職業病事件流程。 每年定期進行危害鑑別及風險評估。 每日不定期巡檢，開立缺失矯正預防。
申訴/溝通管道	與利害關係人溝通管道請參閱本報告書「1.2利害關係人溝通」。 匿名舉報專線與信箱。
政策/承諾	持續維持「環安衛暨能源政策」之運作，確保永續發展及提供工作者安全與健康之工作環境。
管理評量機制	每季舉辦職業安全衛生委員會，2025年共4場次。 每年召開ISO 45001職業安全衛生管理系統管理審查會議。 每月執行法規符合度鑑別。 每日職安衛人員進行走動式管理及稽查。 針對健康檢查分級3-4級及特殊健檢分級4級人員進行職業醫學科專科醫師面談，必要時進行配工。
績效成果	2025年度員工及承攬商無發生重大職災。 2025年度員工共有一般職災5件，虛驚事故2件，承攬商無發生職災事件。 2025年度缺失改善完成率97%。





2

公司經營與治理

2.1 經營績效
2.2 公司治理
2.3 誠信與法遵
2.4 風險管理
2.5 資訊安全管理

目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

- 2.1 經營績效
- 2.2 公司治理
- 2.3 誠信與法遵
- 2.4 風險管理
- 2.5 資訊安全管理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

五、社會共融與關懷

附錄

2.1 經營績效

百和持續秉持「創新開發之品質保證」、「顧客滿意之售後服務」、「降低成本之合理價格」及「社會責任之落實推動」理念，樹立良好基礎及絕佳競爭優勢。2025年度因受惠於新產品效益之挹注，致整體產品營業收入淨額較去年微幅成長；但因用人成本上升暨美國課徵對等關稅的影響，致2025年度營業毛利、營業淨利及稅前及稅後淨利較2024年度減少。詳細財務資訊，歡迎前往本公司官網「投資人專區」之公司年報參閱。

台灣百和
公司年報

單位：新臺幣仟元

近三年合併經濟績效統計			
項目	2023年	2024年	2025年
營業收入	12,445,203	15,458,568	15,775,289
營業成本	(8,617,228)	(9,816,730)	(10,210,936)
營業毛利	3,827,975	5,641,838	5,564,353
營業費用	(2,778,177)	(2,885,041)	(2,989,365)
營業利益	1,049,798	2,756,797	2,574,988
營業外收支淨額	(579,014)	(473,105)	(472,163)
稅前淨利	470,784	2,283,692	2,102,825
所得稅費用	(193,588)	(685,241)	(580,932)
本期淨利（損）	277,196	1,598,451	1,521,893
本期綜合損益總額	178,553	2,204,850	1,279,179
每股盈餘（元）	1.95	4.75	4.10
員工薪資和福利	3,758,886	4,126,220	4,538,523
支付出資人的款項	1,390,316	918,382	1,477,953
支付政府的款項（所得稅）	460,396	855,368	440,643

註：2025年百和集團取得政府之財務補助金額17,065仟元。

目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

- 2.1 經營績效
- **2.2 公司治理**
- 2.3 誠信與法遵
- 2.4 風險管理
- 2.5 資訊安全管理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

五、社會共融與關懷

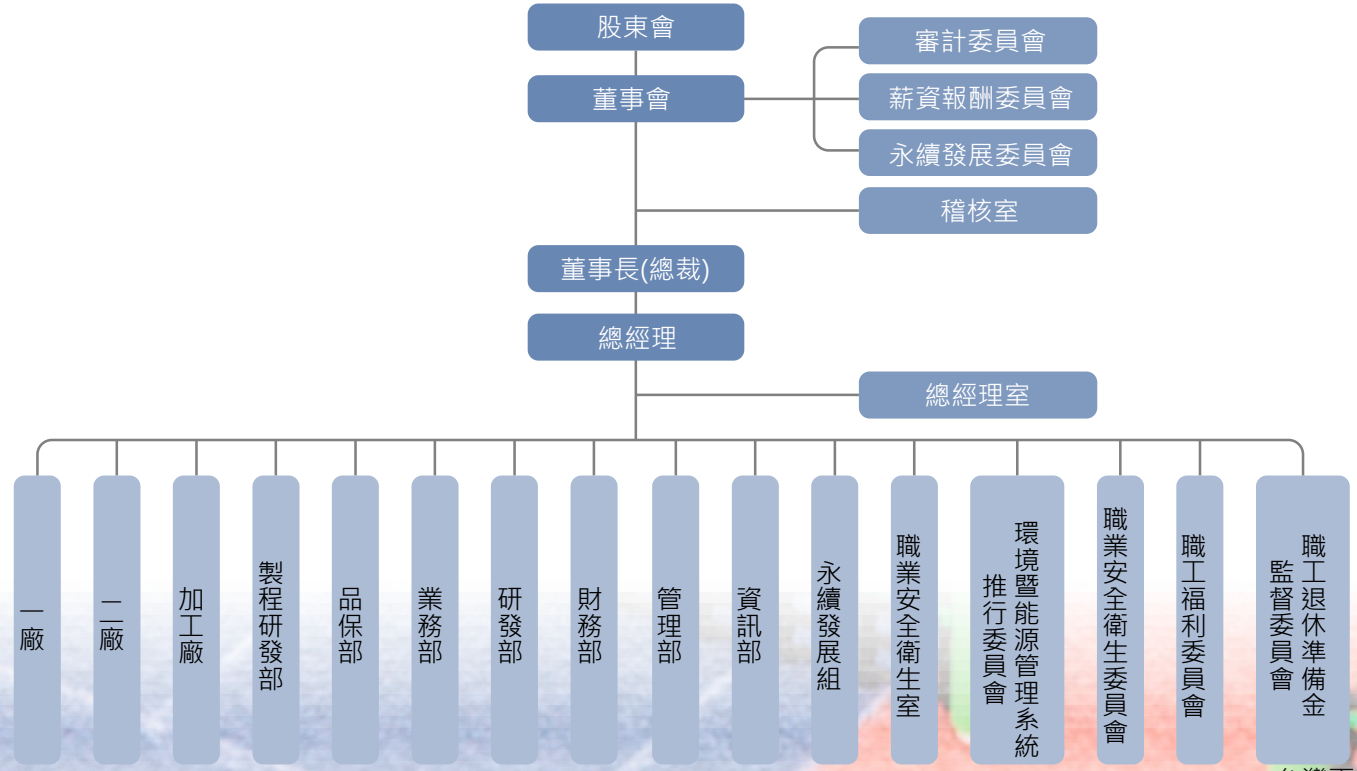
附錄

2.2 公司治理

董事會組成與多元化

穩健的公司治理為企業經營的骨幹，百和藉由透明的治理組織與審慎的決策過程，確保每一步營運策略皆能最大範圍地顧及所有利害關係人。同時，遵守公司治理相關法令與法規，重視股東權益，確保營運狀況透明，防止利益衝突，定期進行內部稽核自我檢視，並訂定各項明確規章，如：【公司治理實務守則】、【道德行為準則】、【誠信經營守則】、【誠信經營作業程序及行為指南】、【董事會及功能性委員會績效評估辦法】、【永續發展實務守則】、【永續發展委員會組織規程】及【永續發展作業辦法】等，使營運團隊得以盡職經營並接軌國際，善盡企業永續職責。

董事會為台灣百和最高治理單位，依循《公司法》、《證券交易法》及主管機關相關法令，與公司章程及股東會決議事項行使職權，董事會職權事項包含：審議公司經營方針、監督長期營運策略、盈餘分配提案及聘任公司高階經理人等。董事會每季至少召開一次，由公司經營階層向董事會報告經營績效，並由董事會決議未來經營方針及重大政策事項。台灣百和公司章程中明定董事選舉採候選人提名制度，將候選人資料提出予股東參考，俾選出適任之董事。目前公司董事成員皆為中華民國國籍，共計有9位董事，包含：4位獨立董事（占比44%）、3位女性董事（占比33%），2位董事年齡在60歲以上，5位董事年齡在50-59歲，2位董事年齡在40-49歲。2025年度董事會開會5次，平均出席率100%（含委託出席）。



台灣百和組織架構 ▶

目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

- 2.1 經營績效
- 2.2 公司治理
- 2.3 誠信與法遵
- 2.4 風險管理
- 2.5 資訊安全管理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

五、社會共融與關懷

附錄

治理結構組成



董事席次	女性董事	獨立董事	董事會出席率
9 席	33% 3席	44% 4席	100%

多元化核心項目 / 董事姓名	基本組成						專業能力及產業經驗								實際出（列）席率
	性別	具有員工身分	年齡（歲）			獨立董事任期年資	經營管理	領導決策	營運判斷	危機處理能力	國際市場觀	產業知識	會計財務	法律	
			40-49	50-59	60以上	9年以下									
鄭森煤	男	●			●		●	●	●	●	●	●			100%
再興投資股份有限公司 代表人：鄭誠禕	男	●	●				●	●	●	●	●	●	●		100%
陳水金	男			●			●	●	●	●	●		●	●	100%
葉桂珠	女	●		●			●	●	●	●	●	●	●		100%
鄭怡倫	女	●	●				●	●	●	●	●	●	●		100%
羅瑞霖	男				●	●	●	●	●	●	●		●	●	100%
陳家玉	女			●		●	●	●	●	●	●		●	●	100%
許英傑	男			●		●	●	●	●	●	●		●	●	100%
曾俊傑	男			●		●	●	●	●	●	●		●	●	100%

註1：董事成員連任及就任日期皆為2023年6月7日。
註2：更多董事會背景資料、出席情形、成員專業能力請參閱《台灣百和114年度年報》公司治理報告篇章。

目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

- 2.1 經營績效
- 2.2 公司治理
- 2.3 誠信與法遵
- 2.4 風險管理
- 2.5 資訊安全管理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

五、社會共融與關懷

附錄

董事進修

為強化董事會成員職能與知識，每年不定期安排教育訓練課程，持續提供董事進修訊息。2025年董事外部進修共計93小時，每位董事平均受訓時數達10小時，內容包含公司治理、企業經營、法規、財務、永續及氣候變遷等主題。詳細內容請參閱《台灣百和114年度年報》公司治理報告篇章。

功能性委員會運作情形

薪資報酬委員會	審計委員會
薪資報酬委員會由全體獨立董事組成，主要協助董事會訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。本屆委員就任時間為2023年6月15日。2025年共開會4次，委員出席率100%。 台灣百和董事酬金政策依據本公司【董事酬金給付辦法】、【董事會及功能性委員會績效評估辦法】辦理，經理人酬金依據本公司【經理人員敘薪標準】之規範辦理，詳細資訊請參閱《台灣百和114年度年報》公司治理報告篇章。	審計委員會由全體獨立董事組成，負責協助董事會審議公司財務報表、內部控制制度、稽核業務、會計政策與程序、重大之資產交易、會計師聘任及財務、會計及內部稽核主管、公司治理主管之任免等相關事項，以確保公司經營符合政府相關法令與實務規範。本屆委員就任時間為2023年6月7日。2025年共開會5次，委員出席率100%。

註：永續發展委員會運作情形請參閱本報告書「1.1永續發展委員會」章節。

董事會績效評估

為落實公司治理並提升董事會及功能性委員會職能，本公司依據董事會通過之【董事會及功能性委員會績效評估辦法】，每年定期執行一次董事會、董事成員及各功能性委員會之績效評估，且至少每三年由外部專業獨立機構或專家學者團體執行一次評估。

本公司依據【董事會及功能性委員會績效評估辦法】之規範，於2025年底完成董事會、個別董事成員、審計委員會、薪資報酬委員會及永續發展委員會內部績效自評，評估結果皆為優良；另委託外部機構社團法人臺灣誠正經營學會針對董事會（含審計委員會及薪資報酬委員會）2025年1月1日至2025年12月31日期間運作情形進行效能評估，並於2026年3月9日提報董事會。詳細資訊請參閱《台灣百和114年度年報》公司治理報告篇章。

目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

- 2.1 經營績效
- 2.2 公司治理
- 2.3 誠信與法遵
- 2.4 風險管理
- 2.5 資訊安全管理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

五、社會共融與關懷

附錄

2.3 誠信與法遵

監督機制

台灣百和稽核室隸屬於董事會，依據《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》之規定，建立公司自我監督機制，負責稽核本公司及各子公司財務、業務等營運及管理情形，適時提供改善建議，以合理地確保內部控制制度能持續有效實施。

稽核室以獨立客觀之精神執行年度查核、專案查核，定期向審計委員會及董事會報告稽核工作執行情形，以適時發現可能之缺失，並提供各單位及管理階層改善建議，確保內部控制制度有效運作。於2025年無重大缺失事項。

本公司依循金融監督管理委員會《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》及臺灣證券交易所修訂之「內部控制制度有效性判斷參考項目範例」及《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》，已於2024年底完成內部控制制度之修訂，將「永續資訊」列入年度稽核計畫，並於2025年度執行「永續資訊」稽核作業，於2025年無重大缺失事項。

道德行為及誠信經營

董事、經理人及員工應遵循法令，避免為利益衝突及圖己私利之事項，應盡保密義務，禁止不公平交易，並有責任保護及適當使用公司資產等。百和網站陳列【道德行為準則】、【誠信經營守則】、【檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法】等相關規範，以宣導誠信觀念，以開放的態度提供隱密的檢舉管道並允許匿名舉報，以保密方式處理舉報案件，客觀查證並承諾保護檢舉人，使其免於遭受報復。

為使全體同仁確實知悉並遵守誠信經營守則及相關規範，於新進人員到職時辦理相關訓練課程，並於每年對全體同仁及董事、經理人進行教育訓練或相關宣導，2025年度台灣百和教育訓練執行情形如下表：

課程或宣導類別	對象	辦理情形
本公司誠信經營相關規章制度教育訓練	全體員工	分別於2025年8月20日至8月29日，及2025年10月27日至11月3日，對本公司全體人員進行誠信經營及智慧財產權規章制度宣導及教育訓練。首場政策宣導共計996人次參與，第二場次教育訓練之總訓練時數502.5小時，共計1,005人次。
	全體新進員工	對全體新進員工依到職日每季舉辦誠信經營與智財權教育訓練，2025年度舉辦4場次，總訓練時數23.5小時，共計47人次。
智慧財產管理或營業秘密教育訓練	員工	2024年12月16日至2025年2月21日，對本公司員工進行創新提案暨智慧財產權教育訓練，總訓練時數為317小時，共計634人次。
	研發部、製程研發部及各廠務單位人員	2025年9月12日對研發部人員、製程研發部及各廠務單位辦理專利與創新研發思維教育訓練，總訓練時數94.5小時，共計63人次。
內線交易防免宣導及教育訓練	董事成員及內部人	於2025年11月10日辦理「誠信經營、防範內線及短線交易責任」課程，總訓練時數為6小時，共計12人次。 於每季財報公告日前一定期間內應限制買賣本公司股票，2025年度共計宣導4次。 每次董事會前宣導內線交易之防免，2025年度已執行5次。

目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

- 2.1 經營績效
- 2.2 公司治理
- **2.3 誠信與法遵**
- 2.4 風險管理
- 2.5 資訊安全管理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

五、社會共融與關懷

附錄

檢舉機制與吹哨者保護制度

為落實執行本公司【道德行為準則】第二條及【誠信經營守則】第二十三條之規定，鼓勵舉報任何非法與違反道德行為準則或誠信經營守則之行為，特制定【檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法】。2025年未發生內外部檢舉之情事。

檢舉管道	檢舉人保護機制	處理流程	預防措施
• 電子信箱： finance@mail.paiho.com.tw • 內部檢舉意見箱 • 書面檢舉	檢舉人可匿名檢舉，並由公司予以保護，不因檢舉而遭受不當之處置。 承辦檢舉案件之相關人員應嚴格保密檢舉人之身分及檢舉事項內容。	檢舉受理後依情事進行呈報，如有導致公司受損或已提出法律訴訟者，應呈報至獨立董事。 由受理單位進行相關事實查明，必要時由法規遵循或相關部門提供協助。 檢舉受理、調查過程及調查結果均應留存書面文件，並保存五年。	檢討相關內部控制制度及作業程序，並提出改善措施以杜絕再發。

利益衝突迴避

董事會成員皆秉持高度自律之精神，避免利益衝突，有關利益衝突相關規範亦已明訂於【董事會議事規則】。董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。2025年共有4次利益迴避之議案，詳細資訊請參閱《台灣百和114年度年報》公司治理報告篇章。

法規遵循

百和秉持守法義務，各營運據點持續關注國內外政策與法令，以符合法規為企業文化的核心。為追蹤、鑑別及管理相關法規變動風險，本公司密切注意法規動態，並持續宣導與教育訓練，讓所有員工了解並遵守。百和2025年度無重大裁罰事項（註），亦無涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為之情事。

註：依據《臺灣證券交易所股份有限公司對有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序》第四條第二十六款第三目，單一事件罰鍰金額累計達新臺幣壹佰萬元以上者，屬重大違規事件。

目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

- 2.1 經營績效
- 2.2 公司治理
- 2.3 誠信與法遵
- 2.4 風險管理
- 2.5 資訊安全管理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

五、社會共融與關懷

附錄

2.4 風險管理

台灣百和為實踐永續發展理念，於董事會下設置「永續發展委員會」，並於其下設置各功能小組，將各項風險區分為：環境議題（E）、社會議題（S）及公司治理議題（G），分別督導各項風險管理制度之執行及確保各項機制之有效運作，各部門及相關單位依職掌內容，評估各項業務之風險因子發生可能性及受衝擊程度，擬訂必要措施並落實執行，妥善管理各項風險，並不定期進行內部宣導或教育訓練，以提升全員風險管理意識及執行力度。

本公司風險評估邊界為各主要營運主體，委員會及各功能小組透過編製永續報告書所採用問卷與訪談方式，與內外部利害關係人溝通，參考各單位與高階主管調查結果，區分環境、社會、公司治理議題，依重大性原則評估相關營運風險，將所辨識出之風險，擬定風險管理策略（參右側表格）。

永續發展委員會依據董事會訂立之【風險管理政策與程序】，於2025年11月10日將風險評估項目、風險管理策略及年度執行情形提報董事會，董事會聽取報告後，檢視相關執行內容與方向，並視需要督導經營團隊進行調整及擬定因應策略。

類別	風險評估項目	風險管理策略
環境	能源與氣候變遷	1. 每年持續推行ISO 14001環境管理系統、ISO 14064-1溫室氣體盤查、ISO 50001能源管理系統並取得證書。 2. 遵行「環安衛暨能源政策」及「溫室氣體減量政策」，進行減碳目標規劃並據以實施。 3. 執行「TCFD風險評估及對應行動」。 4. 推行綠色採購，優先採購對環境衝擊較低之原物料及採用節能設備。 5. 持續投入綠色產品之開發，提高產品之耐候性及易回用性，減少生產製程之碳排放，延長產品生命週期。
	產品健康與安全	配合國際品牌客戶推行危害化學物質零排放（ZDHC），並針對產品及製程限用有害物質清單（RSL、MRSL）進行管控規範；推行「產品PFC Free不含全氟烷基物質政策」以及維護勞工作業環境安全禁止使用之12項有害揮發化學品。
	供應鏈永續管理	1. 供應商簽立「禁用有害物質保證書」、「REACH SVHC宣告書」、「供應商調查表」及「社會責任承諾函」。並執行稽核，確保永續管理配合情況。 2. 供應之原物料應配合本公司品管及實驗室檢驗，如有不良率超出規範之供應商，應提出改善措施。
社會	人權維護	簽署「人權政策」，遵循國際人權規範及勞動法規，致力於平等任用、免於歧視與騷擾之工作環境，同時尊重個人隱私權，建立多元勞資溝通管道及申訴機制，確保勞工權益。
	勞資關係	為確保勞資雙方溝通管道順暢，定期召開勞資會議，與員工進行充分溝通，並設置員工意見箱，申訴案件應於受理兩個月內告知申訴人或公告於公布欄，以達雙向溝通之效，促進勞資關係和諧。
	職場平等與多元性	本公司致力於建立一個可以讓員工安心工作的環境，支持並實踐人權政策，以公平、公正、包容、尊重的理念面對全體員工。透過教育訓練發展員工專業能力，創造人力資本。為員工打造多元化的職場、適才適所、吸引不同人才。
	職業安全衛生	1. 持續推行ISO 45001職業安全衛生管理系統，遵循「環安衛暨能源政策」，以實現零重大工安事件為公司目標。 2. 透過職安衛教育訓練、危害鑑別與風險評估、執行四大計畫等措施，預防職業災害，促進勞工身心健康，強化自主管理，提升安全衛生意識。
公司治理	策略營運	健全海內外工廠多樣化產能設備及後加工技術，以高度彈性調配及快速交貨能力因應疫情與全球政經變化，同時著重減廢及殘料再生，提升永續價值。
	創新研發技術	1. 以企業永續經營為目標，持續創新開發新產品，成立產品展間（Show Room）與線上材料庫（Material Hub），並落實電子目錄、3D樣品系統，與品牌客戶緊密互動。 2. 持續投入綠色產品之開發，提高產品之耐候性及易回用性，優先採購對環境衝擊較低之原物料，減少製程之碳排放。
	公司治理	1. 本公司董事會由9位董事組成，包含獨立董事計4位，占比為44%。 2. 設置功能性委員會：(1)審計委員會及(2)薪資報酬委員會由全體獨立董事組成，(3)永續發展委員會由全體獨立董事及高階主管組成。 3. 訂有【公司治理實務守則】及相關規章辦法，據以遵循，建立良好的治理制度。
	資通安全	1. 持續推行ISO 27001資訊安全管理系統。 2. 確保資訊之機密性、完整性。 3. 確保資訊系統能穩定運作。 4. 防範外部資訊攻擊及確保防火牆之功能。 5. 完善資料備份。
	法律遵循	遵守所有適用之法令規章，透過宣導與教育訓練促進合法合規意識。

目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

- 2.1 經營績效
- 2.2 公司治理
- 2.3 誠信與法遵
- 2.4 風險管理
- 2.5 資訊安全管理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

五、社會共融與關懷

附錄

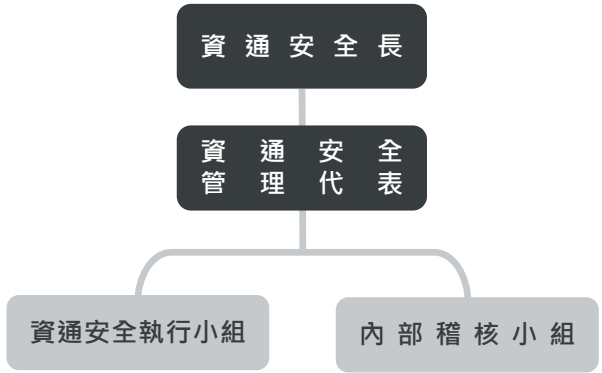
2.5 資訊安全管理

資訊安全政策

台灣百和著重資安風險管理，特別重視利害關係人包含：員工、客戶、供應商、股東等人、營運相關資訊及資產之安全與隱私，且為因應金管會及臺灣《個人資料保護法》、歐盟《一般資料保護規則（General Data Protection Regulation, GDPR）》等相關法律規範及主管機關之要求，因此，建立完整的資訊安全管理系統（Information Security Management System, ISMS），導入 ISO 27001資訊安全管理系統之國際標準，並訂定「資訊安全政策」及相關管理辦法，作為個人資料保護的施行準則及資訊安全管理依據；同時，持續導入數位化管理工具，強化資訊安全管理機制，確保資訊安全管理系統持續有效運作。

台灣百和
資訊安全政策

資訊安全組織圖



資訊安全組織架構

資訊安全組織架構由資訊部成員依專業職掌分工成立，統籌資訊安全及保護相關政策制定、執行與遵循度查核，主要執行資訊安全事件預防與應變處理、資訊安全事件事後復原等，預防資安事件之發生及降低造成之損失。2025年本公司無發生客戶資料外洩及重大資通安全事件，亦無因資安事件造成之財務損失。

資訊安全管理系統

為落實資訊安全管理系統(ISMS)，台灣百和遵循 ISO 27001:2013國際標準制定資訊安全管理文件，以循環運作模式建立、實施、維護與改善資訊安全管理制度，已於2023年取得、至2025年持續進行 ISO 27001:2013資訊安全管理系統認證，並於2025年8月完成 ISO 27001:2022資訊安全管理系統轉版認證；內部稽核小組據以定期執行內部稽核，確保資訊資產之機密性、完整性及可用性，以及資訊安全管理系統持續有效運作。



台灣百和
永續查驗證

◀ ISO 27001:2013證書
證書效期：2026/8/17

目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

- 2.1 經營績效
- 2.2 公司治理
- 2.3 誠信與法遵
- 2.4 風險管理
- 2.5 資訊安全管理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

五、社會共融與關懷

附錄

資訊安全教育訓練

為提升員工對資訊安全之意識與認知，不定期透過各種形式及會議進行資訊安全相關訊息公告及宣導。新進員工報到當日即簽署「從業人員職業道德服務協議」並接受資訊安全相關教育訓練，以了解公司資訊安全政策與要求；在職員工每年舉行常態性資訊安全教育訓練，所有同仁每年應至少參與資安教育訓練時數一小時。此外，針對不同身分與職能人員規劃相應性質之資安課程，舉辦相關資安教育訓練課程，包含：營業秘密與資安認知訓練、GDPR隱私權認知、供應商資安管理教育訓練等。

營運持續與災難復原

- 完成 ERP 系統災難復原演練
- 模擬主機損壞情境
- 0.5 小時內完成主要系統復原
- 落實每日異棟備份與每月異地備份

資安治理與制度

- 通過 ISO/IEC 27001:2022驗證
- 完成資訊資產盤點與風險評鑑
- 建立 6 項風險與機會改善計畫

基礎資安強化

- 完成重要系統權限檢視
- 建立重要系統組態文件
- 汰換老舊網通設備
- 升級不支援安全更新之作業系統
- 完成弱點掃描，無高風險弱點
- 年度資安教育訓練達 949 人/時

資安防護監控

防護項目	成果
公司郵件總量	188萬封
隔離商業/釣魚郵件	16萬封
攔阻病毒郵件	3,100封
拒收冒名詐騙郵件	103萬封
攔截惡意IP/網域連線	約8.5萬次

社交工程防護

風險行為指標	2024年	2025年
郵件預覽率	41%	26%
表單提交率	7.2%	5.1%

- 完成 344 位員工社交工程演練
- 發送 4 種釣魚郵件情境測試
- 高風險行為比例降至 5.1%

目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

- 2.1 經營績效
- 2.2 公司治理
- 2.3 誠信與法遵
- 2.4 風險管理
- **2.5 資訊安全管理**

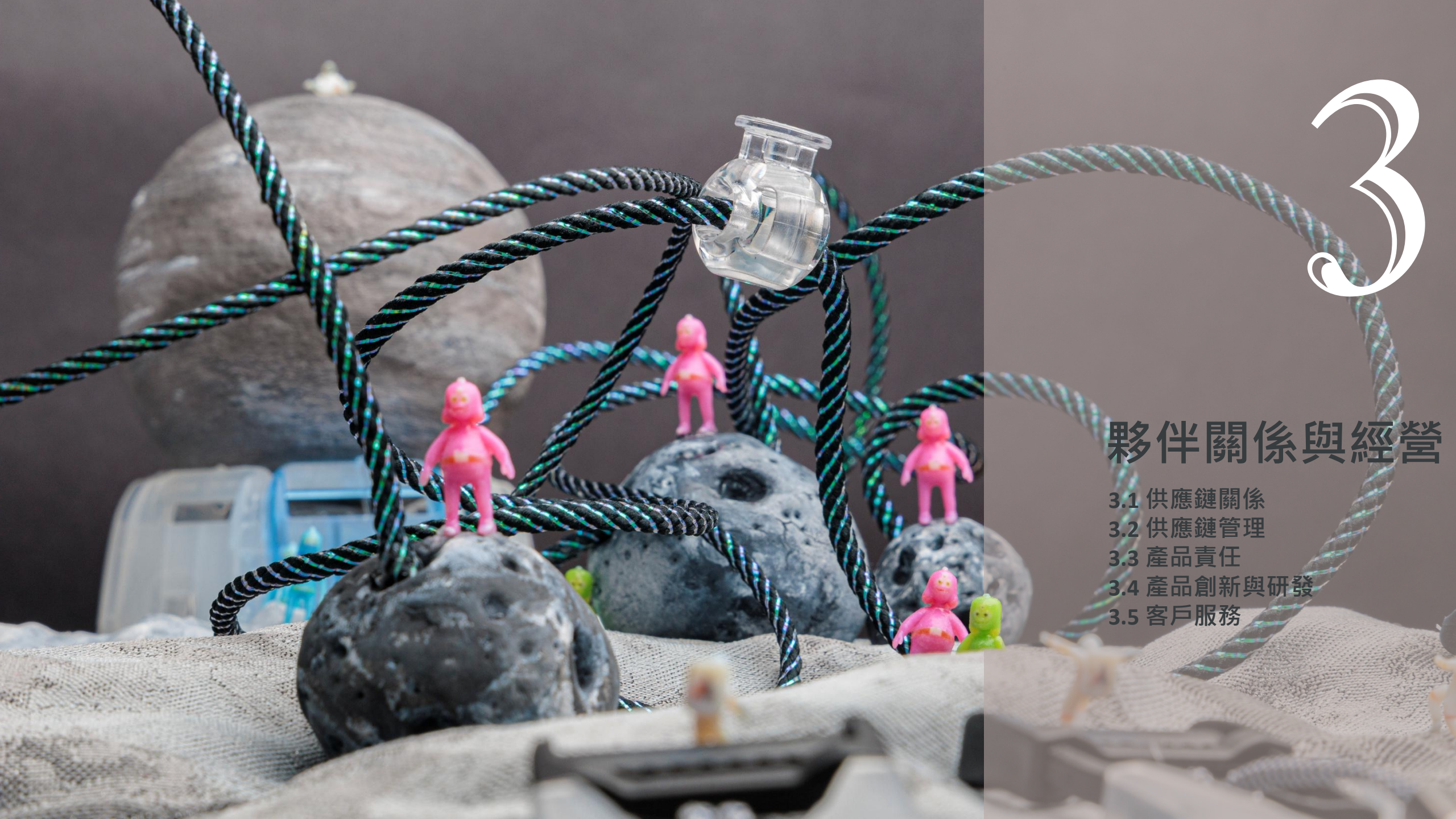
三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

五、社會共融與關懷

附錄

時間	實績
第二季	實施營運持續運作計畫演練，模擬ERP系統主機損壞後資訊系統復原流程，以0.5小時完成主要資訊系統復原流程。 建置電子郵件社交工程演練系統流程並執行演練，針對344位員工之電子郵件帳號發送4種社交工程範本，監控受測者操作行為，結果顯示5.1%員工有觸發高風險行為，並針對其進行社交工程演練教育訓練。相較於2024年演練受試者行為比較，郵件預覽由41%降低為26%、提交表單由7.2%降低為5.1%，有效降低誘騙成功比例。
第三季	完成組織全景鑑別及盤點資訊資產，評鑑一定價值以上議題/資產之風險，制定6項風險與機會改善計畫，1項已完成，5項持續執行中。 完成年度資訊安全教育訓練-社交工程攻擊與防範，2025年受訓人次共計949人/時，且測驗皆合格。 完成重要系統權限檢視，確保在職或離職同仁權限皆合乎規範。 執行系統弱點掃描（初掃），無高風險弱點，故依據ISO 27001規範，毋須進行弱點補救及弱點掃描（複掃）。 改善重要資料異地備份流程，符合異地不同廠區備份之標準。 建置重要系統之組態設定文件，可快速確認系統資安合規性。 執行ERP系統主機安全性檢查，均符合資安控管標準。
第四季	通過貝爾國際檢驗認證集團ISO/IEC 27001:2022（CNS 27001:2023）驗證。
全年度	每日資訊系統資料自動不同棟別備份，每月一次不同地址異動備份，提升資料安全。 持續維護各據點網段區隔，將內部區域網路（LAN）與外部網際網路（WAN）實施隔離建置，以加強網路實體安全。 持續維護廠區對外網路（WAN）的實體備援線路，強化對外網路的安全韌性。 陸續汰換老舊網路路由器與網路集線器，強化實體網路穩定性。 陸續升級汰換已不再支援安全性更新之舊版作業系統裝置，確保資訊系統作業環境的基本安全。 定期監控重要伺服器執行作業之系統硬碟容量是否超出80%，2025年無不符合規範之情事。 檢視各項資通安全相關法規（《個人資料保護法》、《著作權法》、《資通安全管理法》、《電子簽章法》等），均符合法規規定。 全年度188萬封公司郵件，郵件過濾系統篩選出3,100封病毒的郵件，隔離16萬封商業活動與釣魚郵件，拒收103萬封SPF（Sender Policy Framework，寄件者政策架構）設定不完整之冒名詐騙郵件。 防火牆與企業防駭服務成功攔截惡意IP及網域（Domain）黑名單連線，累計約8萬5千餘次。



3

夥伴關係與經營

3.1 供應鏈關係
3.2 供應鏈管理
3.3 產品責任
3.4 產品創新與研發
3.5 客戶服務

目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

- 3.1 供應鏈關係
- 3.2 供應鏈管理
- 3.3 產品責任
- 3.4 產品創新與研發
- 3.5 客戶服務

四、環境永續與管理

五、社會共融與關懷

附錄

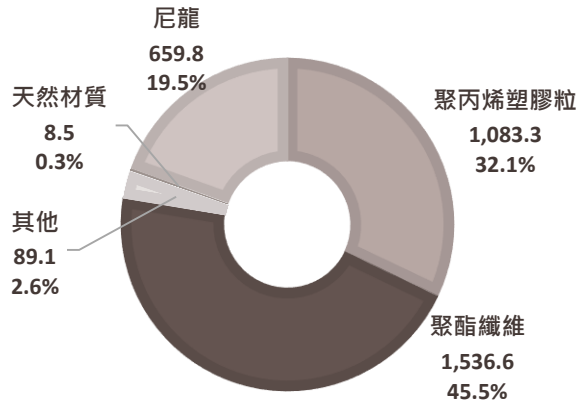
3.1 供應鏈關係

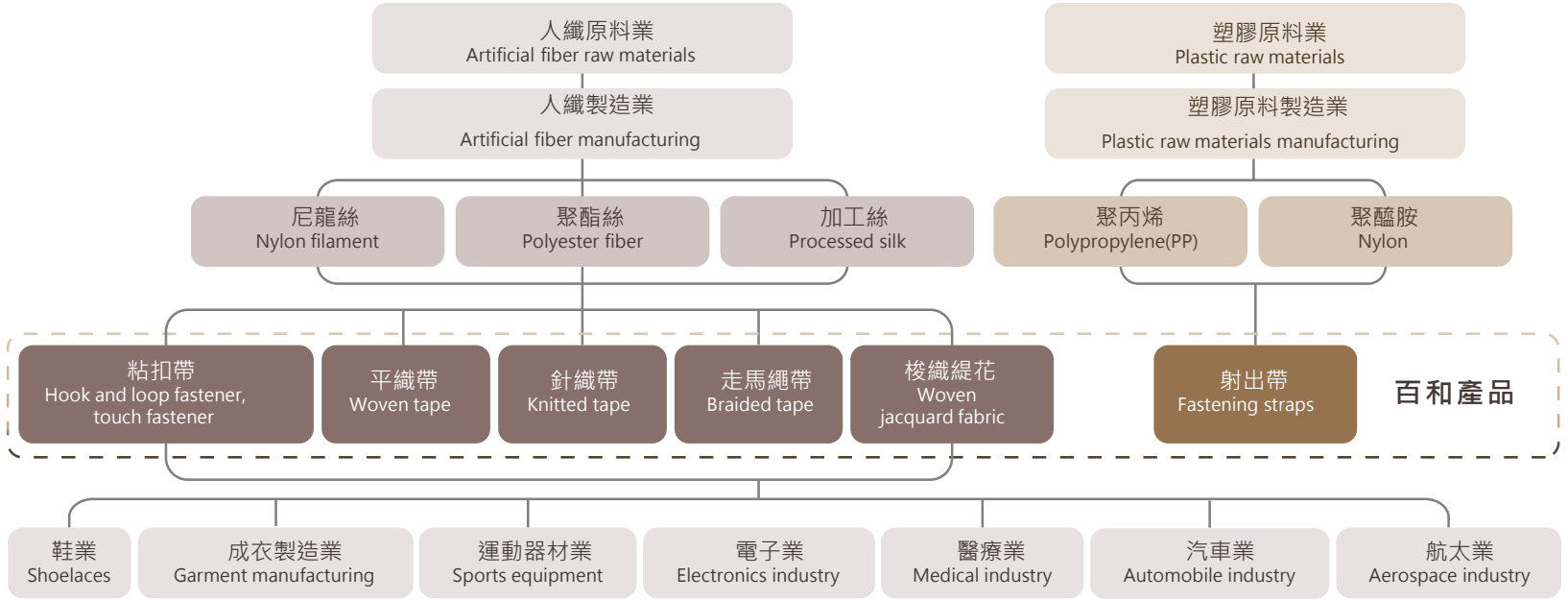
產品價值鏈

「堅持用心，持續創新」是百和一路走來的主要理念，提供客戶高品質與創新產品需要與供應商緊密配合與支持，因此，供應商一直以來是我們事業上的共存共榮重要夥伴，我們從原料研發到產品種類應用，優先使用當地優良紡織原料、紗線人纖、塑膠原料、各種加工搭配物料供應商，經由射出、加工、織造等程序，生產紡織帶類、射出勾類、鞋面布類等主要產品。2025年主要原料採購量及占比如右圖。

長期合作的供應商了解百和致力於創新、品質、環保之要求，也竭盡配合，我們除期許與供應廠商攜手共創利益最大化之外，未來對於「永續經營，善盡社會永續責任」，提高供應鏈透明度，也是百和與供應商共同推動的目標與價值觀。百和2025年主要客戶與供應商與前一年度相比無顯著變化，產品主要銷售市場請參閱《台灣百和114年度年報》營運概況篇章。

原料採購量(單位:公噸)





▲ 產業上、中、下游之關聯性

目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

- 3.1 供應鏈關係
- 3.2 供應鏈管理
- 3.3 產品責任
- 3.4 產品創新與研發
- 3.5 客戶服務

四、環境永續與管理

五、社會共融與關懷

附錄

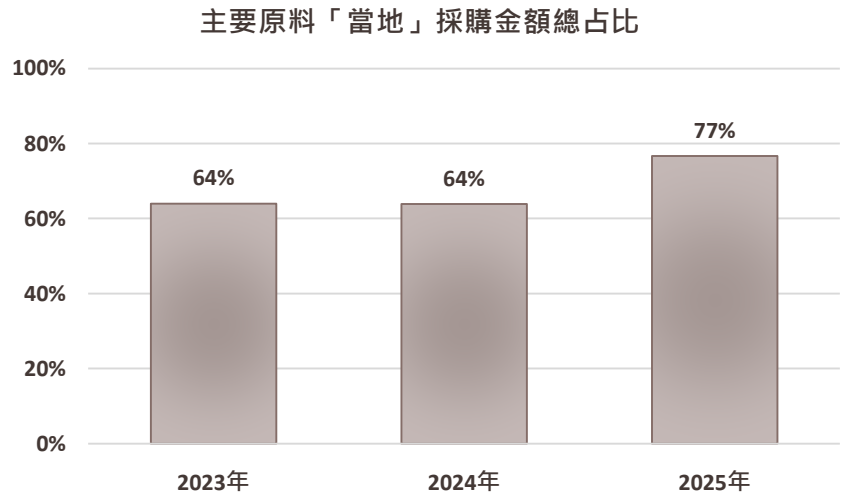
在地採購

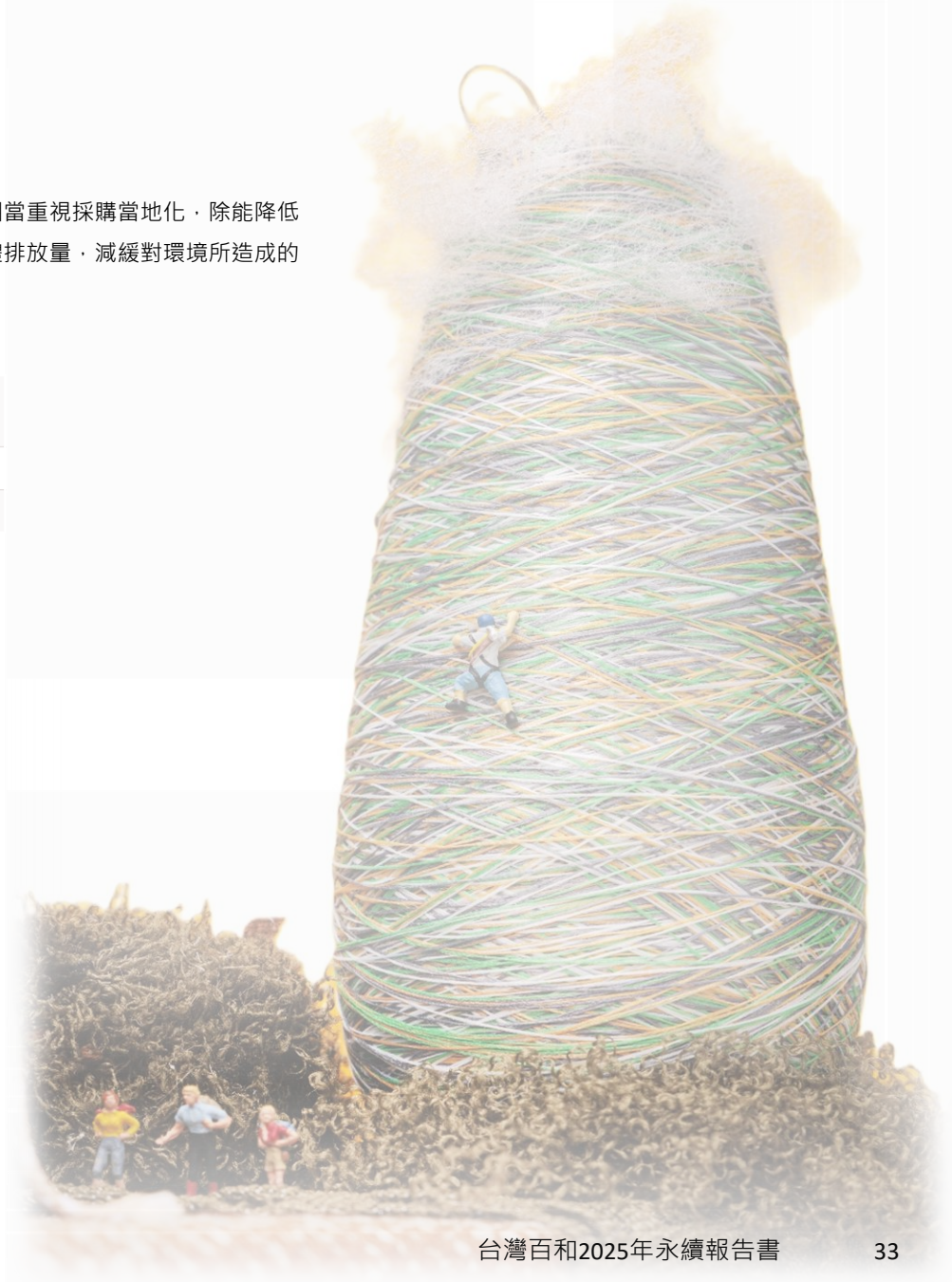
百和與眾多原物料供應商合作，且歷年採購金額均以原材料類之採購佔絕大多數。此外，百和相當重視採購當地化，除能降低與供應商間的進、出貨成本，更重要的是，能促進當地經濟發展與減少因運送過程所產生之溫室氣體排放量，減緩對環境所造成的影響。2021年迄今，台灣百和原材料類當地採購金額占比持續維持90%以上。

2025年百和總採購金額為新臺幣371,717萬元，原材料於當地採購金額比例為77%。

	台灣百和	越南百和	印尼百和
原材料類採購總占比	73%	52%	37%
原材料類「當地」採購金額總占比	93%	55%	72%

註1：台灣百和：當地採購係指於臺灣地區採購之供應商。
註2：越南百和：當地採購係指於越南地區採購之供應商。
註3：印尼百和：當地採購係指於印尼地區採購之供應商。





目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

- 3.1 供應鏈關係
- 3.2 供應鏈管理
- 3.3 產品責任
- 3.4 產品創新與研發
- 3.5 客戶服務

四、環境永續與管理

五、社會共融與關懷

附錄

3.2 供應鏈管理

供應商評鑑

百和每年定期以「品質管理調查表」，及台灣百和另增加「環安管理調查表」進行供應商自我評核，此外，搭配現場或書面稽核方式，了解供應商配合情況。台灣百和2025年起制定ESG供應商評鑑管理，預計至2026年完成15家以上重要原料供應商評核；及至2030年完成重要原料供應商70%以上評核等級達B級以上。

在品質方面，供應商所提供之原物料皆須配合品管及實驗室測試流程檢驗，每月進行統計、評估、檢討與要求供應商持續改善，對於品質不良率排名前三名或超過3%之供應商，要求提出改善措施。在環安衛部分，評估供應商包含：是否建立ISO 14001環境管理系統，設立管理代表，定期執行內部稽核及持續改善，製程如有工業廢水、空污等是否具備合法排放許可證，及按照客戶要求訂定管控規範，並執行減廢計畫。2025年共針對129家供應商進行稽核作業，稽核結果均符合標準。

2025年度供應商稽核結果

營運據點	稽核項目	稽核結果
台灣百和	1. 品質 2. 交期 3. 環境安全衛生 4. ESG	針對17家當地供應商進行環境與品質稽核作業，稽核結果均符合標準。
越南百和	1. 品質 2. 交期	針對37家供應商進行稽核作業，稽核結果均符合標準。
印尼百和	1. 品質 2. 交期 3. 配合度 4. 職業安全衛生	針對75家當地與海外供應商進行稽核作業，稽核結果均符合標準。



台灣百和透過平時互動及不定期的稽核評鑑，持續針對有實際交易行為之供應商進行環境與社會衝擊評估，瞭解供應商於環境、社會及勞動條件等面向的現況及可待改善之部分，並透過自身影響力，持續與供應鏈夥伴推動綠色無毒製程及友善勞動條件。2025年針對原料供應商17家進行永續問卷調查，環境衝擊評估結果顯示原料供應商有39%通過OEKO-TEX驗證，而在具有廢水製程的原材供應商中，100%持有合法廢水排放執照並持續監控廢水品質；社會衝擊評估結果顯示，原料供應商於2025年無重大違反法規之情事。且已於2025年進行供應商ESG稽核，完成率100%，問卷內容包含SASB相關指標及誠信、勞權、資安、品質、環境與安全衛生等六大面向，且後續針對原料供應商進行稽核後，將稽核結果列為廠內稽核的參考依據之一，藉此優化本公司供應商管理作為。

在供應商管理上，原料供應商須簽立「禁用有害物質保證書」、「REACH SVHC宣告書」、「供應商調查表」及「社會責任承諾函」等，確保遵守國際有害物質，才可列入合格供應商，2025年共有54家新供應商簽署。截至2025年底，超過200餘家供應商簽署「社會責任承諾函」，原料供應商100%完成簽署。

目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

- 3.1 供應鏈關係
- 3.2 供應鏈管理
- 3.3 產品責任
- 3.4 產品創新與研發
- 3.5 客戶服務

四、環境永續與管理

五、社會共融與關懷

附錄

3.3 產品責任

對於品質要求，持續以「堅持用心，持續創新」之經營理念，提供最好的服務與品質給客戶，優良產品品質為客戶長期合作及忠誠度之基石。百和從上至下不定期接受品質管理相關教育訓練，推行全員品管系統到各項製程，讓員工以「第一次就做對，每次都做對 Do it right the first time, every time.」的全員品管理念，使得每項產品皆能從源頭追溯至所有製程，維持產品品質。

百和各廠皆已導入國際品質標準系統ISO 9001進行品質持續改善，台灣百和通過汽車業IATF 16949之各種管控流程持續改善。我們重視且落實於執行各大品牌客戶之品質規範，實踐客戶對百和之品質要求與承諾，紡織品物性實驗室品質檢測在過去十年已通過 adidas Footwear TLSP & Apparel Trim Lab Accredation、Mizuno、NB、UA等國際品牌認證，紡織品之對色系統CMP也通過第三方公證單位考核。

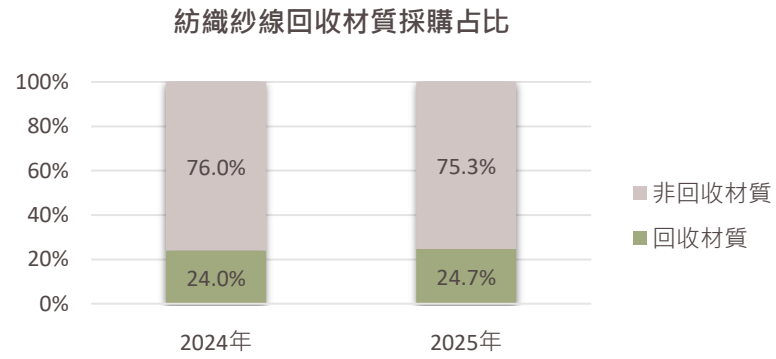
原物料使用

百和在評估及選擇原料供應商時，以臺灣在地且具有環境與社會責任相關認證的供應商為主，以降低在地環境與社會之污染或風險之衝擊，包含：ISO 14001環境管理系統、通過OEKO-TEX驗證或經BlueSign認證等，其中，主要原料供應商皆通過至少一項認證。此外，定期追蹤供應商認證狀態與法規及其他要求之合規性，且相同原料皆有數家供應商供選擇以分散風險。

2025年主要原料採購數量為3,603噸，含1,793噸紗線，其中通過RCS認證的數量為442噸，紡織紗線使用回收再利用物料之採購量為24.7%。我們亦持續投入環保趨勢研究，推動可循環再利用的環保產品，研發符合客戶需求，逐年提升環保材料使用量，以打造永續環境為發展目標。

原料分類	回收/非回收材質	年度採購數量
紡織紗線	回收材質	442
	非回收材質	1,351
塑膠粒	非回收材質	1,810

註1：單位：公噸。
註2：原物料採購量來源為ERP系統。



目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

- 3.1 供應鏈關係
- 3.2 供應鏈管理
- **3.3 產品責任**
- 3.4 產品創新與研發
- 3.5 客戶服務

四、環境永續與管理

五、社會共融與關懷

附錄

化學品管理

百和自1999年起配合國際品牌客戶推行「產品限用有害物質清單（Restricted Sub stances List ,RSL）」，並自2015年起增加推行「危害化學物質零排放（Zero Discharge Hazardous Chemic al, ZDHC）」與「製程限用物質清單（Manufacturing R estricted Sub stances List , MRSL）」進行管控，亦即從原物料、化學品採購、製程到產品皆嚴格管理。台灣百和針對產品安全性預計至2030年，100%符合國際法規，且無違規事件發生，無採購與使用PFAS化學品，並配合國際品牌逐步淘汰雙酚bisphenol累積蓄毒性成份。上法規鑑別即時因應新修訂法規調整廠區適法性。

台灣百和定期更新RSL禁用化學物質測試方法規範，要求供應鏈夥伴共同遵守環境部、國際法規及客戶環保產品規範，簽署「禁用有害化學物質產品保證書」及「歐盟REACH SVHC宣告書」，且每年安排原料及產品送至第三方公正實驗室檢驗，確認符合各國際品牌RSL與adidas A-01規範，以提供客戶與消費者品質優良、安全無虞且符合國際標準的產品。百和於2021年起加入ZDHC的Roadmap to Zero計畫，每月由ZDHC平臺化學品Gateway系統發布Incheck報告，內容包含：每月使用化學品的清單及數量、化學品納入ZDHC規範的數量及占比，以及與ZDHC MRSL的一致性。2025年無發生違反產品相關之健康和安全法規情事。

台灣百和從2021年起引進環安雲管理系統，落實全廠參與，現場自主管理，各單位同仁每月於「化學雲」雲端系統進行相關操作，包含：化學品物質不相容性判斷、容許暴露標準（PEL）與化學品風險評估及分級管理（Chemical Control Banding, CCB）、列管化學品分類與申報、化學品儲存及運作量管控，透過從源頭精準且一站式標準化作業，提升化學品管理效率。此外，化學雲系統將化學品安全資料表（SDS）雲端化，使製程現場採行無紙化作業，讓操作人員能更即時管理化學品資料庫。職安衛人員亦可根據最新法規及其他規範進行線上法規鑑別即時因應新修訂法規調整廠區適法性。

化學品採購管理

百和以符合ZDHC Level 3等級、優於歐盟與符合法規有環保認證證書之環保化學品列為優先採購對象，增加對環境安全化學品的使用。配合ZDHC管控化學品庫存清單與分析化學品對應環保等級BVE3（BV Environmental Emission Evaluator環境排放評估器）逐步優化化學品之選用，並配合國際品牌客戶每年進行第三方驗證稽核，2025年台灣百和、越南百和及印尼百和使用ZDHC Level 3之化學品已達到80%以上。

目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

- 3.1 供應鏈關係
- 3.2 供應鏈管理
- **3.3 產品責任**
- 3.4 產品創新與研發
- 3.5 客戶服務

四、環境永續與管理

五、社會共融與關懷

附錄

淘汰化學品管理

台灣百和2015年起配合國際品牌客戶推行「產品 PFC Free 不含全氟烷基物質政策」，並於2020年起遵循 adidas SEA（Social & Environmental Affairs Environment社會責任與環境事務管理部門）發起之維護勞工作業環境安全禁止使用之12項有害揮發化學品（此12項百和於當年度即開始列入管控與淘汰）。

限用化學品名稱	CAS No.
苯 Benzene	71-43-2
甲苯 Toluene	108-88-31
二氯甲烷 Methylene Chloride	75-09-2
三氯乙烯 Trichloroethylene	79-01-6
四氯乙烯 Perchloroethylene	127-18-4
四氯化碳 Carbon Tetrachloride	56-23-5
二甲基甲醯胺 N-Dimethylformamide	68-12-2
苯酚 Phenol	108-95-2
乙二醇乙醚 Cellosolve	110-80-5
乙二醇乙醚醋酸酯 Cellosolve Acetate	111-15-9
乙二醇甲醚 Methyl Cellosolve	109-86-4
2-甲氧基乙酸乙酯 Methyl Cellosolve Acetate	110-49-6

環保認證

百和秉持著永續發展的目標，積極投入開發環保材質的原料並取得國際相關認證，期望減少對環境的衝擊，同時保護地球，讓世代享有美好生活環境。

2025年度國際認證取得情形

證書/年份	台灣百和	越南百和	印尼百和
Higg Index	●	●	●
OEKO-TEX 100	●	●	●
RCS	●	○	●
GRS	○	●	○

註1：●已取得 / ○未取得

註2：Higg Index是一套「永續性測量工具」的自我評估工具平臺，致力於降低全球服裝、紡織與鞋類製造銷售對生態環境及社會產生的不良影響。Higg Index主要有二個驗證框架，包括：FEM 工廠環境管理模組（Facility Environment Module）與FSLM 社會與勞工模組（Facility Social & Labor Module）。

註3：OEKO-TEX標章為全球著名的紡織產業標章之一，為紡織品無有害物質殘留證明。檢驗標準以產品用途作為區分，共分為：嬰兒（I級）、與皮膚直接接觸（II級）、未與皮膚直接接觸（III級）及裝飾材料（IV級）等四類。

註4：再循環聲明標準（Recycled Claim Standard, RCS）是一項國際自願性標準，訂定第三方驗證在回收投入和監管鏈之要求。

註5：全球回收標準（Global Recycled Standard, GRS）是一項國際性、自願性的產品規範要求標準，基於對受驗證成品的追蹤與追溯的原則，同時包含各行業均適用的環境和社會責任相關要求的第三方認證。針對再生產品內容、產品的買賣至過程進行監督與管理，亦對生產的企業進行社會責任、環境與相關化學品的限制進行管控。

目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

- 3.1 供應鏈關係
- 3.2 供應鏈管理
- 3.3 產品責任
- 3.4 產品創新與研發
- 3.5 客戶服務

四、環境永續與管理

五、社會共融與關懷

附錄

3.4 產品創新與研發

百和秉持原創開發的精神，不斷推陳出新，帶來具有機能性、啟發性的材料與產品，我們相信研發才是企業能不斷在競爭激烈的市場脫穎而出的關鍵。透過製造經驗、異業合作、以及紡織相關與跨產業研發人才的引進，用藝術家與創業家的角度出發，從創新原材料的引進、材料成品研發、特殊織物結構開發到量產化，並透過定期推出的年度目錄、專業客製化材料目錄進行創新產品的推廣與行銷，成為客戶極為重要的研發策略夥伴。

此外，如同鄭森煤 董事長服務於機車零售與維修產業的經驗，百和相當重視客戶服務與產品品質。我們在產品原材料嚴選環保、穩定、高品質的料材之外，特別引進擁有優良機臺結構且特殊的專用生產機臺，並搭配專業機臺團隊與工程師進行機臺研發與機構升級，即是為了提供多樣獨家特殊材料供客戶選擇，滿足客戶各項的需求與維持產品優良品質。我們堅持研發創新，且將設計研發中心設於臺灣，才能延續既有價值、創新突破，同時永續經營，創造產業價值。



▲ 台灣鎖業暨五金發展協會來訪

目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

- 3.1 供應鏈關係
- 3.2 供應鏈管理
- 3.3 產品責任
- 3.4 產品創新與研發
- 3.5 客戶服務

四、環境永續與管理

五、社會共融與關懷

附錄

創新研發經費

我們在製程技術與產品創新設計皆具有策略性發展，投入經費於產品創新開發與人才培育，整合集團資源以創造最大價值。2025年合併研發經費為新臺幣551,522仟元，於營業淨額中的比例為3.5%；包含：人才培育、打樣設備開發、原材料開發、各項實驗測試費、研發測試新材料教育訓練、公司形象及新材料展示影片製作、3D即時虛擬樣品等。

創新研發訓練

我們在培訓人才不遺餘力，為讓同仁通透了解紡織業產業特性、趨勢及規範，會安排相關部門的新進同仁參與由業務部與研發部共同開設的「創新研發教育訓練」，除了講解產業特性、趨勢，同時，會請製程單位主管帶領同仁了解現場的實務。而產品研發團隊，每年皆會參與紡織業趨勢、環保製程與技術、永續議題等外部教育訓練及研討會，將永續、環保理念融入，成為企業之研發與策略性發展之利基。

創新研發設計與專利

產品設計準則

百和透過產品技術創新，在產品生命週期各階段導入綠色設計，減少環境衝擊，實現產品責任與消費。以產品生命週期思維（Life Cycle of Thinking）為基礎，並以3R（Reduce/Recycle/Reuse）為產品開發原則進行產品綠色設計，且承諾降低原料對環境的衝擊，設定六大創新產品開發方向，包含：低耗能材料、天然原材料、回收與再生材料、高強度材料、無化學品材料、數位化材料。

近年積極朝兼具永續環保特性與功能性的面料、輔料方向研發，除使用高比例的環保認證回收紗織造之產品，台灣百和更積極研發結合無膠製程與認證回收料的射出勾粘貼商標、結合無毒無氟環保防水透濕機能膜的梭織緹花布料等，提高面輔料的附加價值與機能性。

台灣百和預計至2026年，每年度推出自我研發200組創新面輔料產品、持續提出專利申請、採用綠色再生/生質/可回收/單一材質產品達25%；預計至2030年達50%。

專利暨創新提案

百和堅守創新研發的核心價值，不僅是產品的製造者，更是解決方案的提供者。我們憑藉卓越的產品品質與先進技術，為客戶量身打造創新且高效的解決方案，從設計到落實，從生產到優化，全方位發揮研發實力，協助客戶創造更高價值。

延續2023年推動的「智財提案獎勵機制」，台灣百和於2024年進一步擴展適用範圍，將生產及作業流程上的創新改善納入評選標的，由總公司經營團隊擔任評審委員，透過全員宣導，加強同仁對公司鼓勵創新研發的理解與認同，2025年共通過25件提案。

百和持續透過專利布局與技術創新，確保市場競爭優勢，推動可持續發展與高性能材料的廣泛應用。截至2025年，累計取得超過290件多國專利。2025年研發重點聚焦多款創新帶類開發，包含：超輕量鋁束頭、多色反光織帶、可穿繩子母帶、寬窄網洞針織帶及凹凸止滑鞋帶，不僅能創造多變質感、客製化樣式，更能提升材料機能性與簡化鞋面結構，能廣泛應用於成衣、鞋材等紡織領域。（註：2023年起統計範圍調整為不含「百和興業」體系）



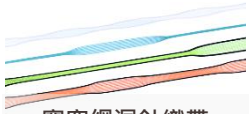
多色反光織帶



凹凸止滑鞋帶



可穿繩子母帶



寬窄網洞針織帶

目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

- 3.1 供應鏈關係
- 3.2 供應鏈管理
- 3.3 產品責任
- 3.4 產品創新與研發
- 3.5 客戶服務

四、環境永續與管理

五、社會共融與關懷

附錄

創新研發專案

百和內部除重視研發技術的投入，亦積極與外部研究單位發展合作專案，結合各方技術與資源以及本身發展優勢，研發創新之產品，此外，也有跨域、跨產業之合作專案，增加產業與產品價值，台灣百和持續與政府及公協會有合作開發的專案。

時間	主辦單位/執行單位	專案計畫名稱	專案內容及亮點
~2025年 （多年合作夥伴）	財團法人鞋類暨 運動休閒科技研發中心	鞋中底結構研發案	台灣百和與鞋技中心為常年合作夥伴，台灣百和長期提供創新設計與概念，委由鞋技中心完成製版、打樣、鞋成型、鞋底結構組裝之作業，且該實體鞋樣結構之專利權全數歸屬台灣百和。2025年合作鞋中底結構研發案，專利申請中。

創新研發行銷與曝光

永續之數位行銷

為因應永續趨勢，積極發展數位行銷，公司網頁於2025年瀏覽總次數為32萬次，官網會員人數相較前一年度成長14%，將公司產品目錄數位化，大量減少傳統紙張目錄之數量，此外，台灣百和透過360度高清晰逆向掃描與虛擬樣品生成技術產製3D虛擬樣品，及於2025年導入材料掃描數位化流程與機臺，建立數位布料與材料資料庫，將產品放置於官網上供客戶參考，大幅減少需打樣之產品數量，以及寄送客戶所需之運輸成本，不僅可即時完成打樣，且環保又能降低碳排。

推廣與交流之實體行銷

台灣百和不僅持續擴充創新線上材料資料庫之內容，2024年更是開放Material Hub實體材料資料庫展間，囊括百和15項產品分類、超過10,000組百和實體材料，按照材料分類（射出勾、粘扣帶、射出配件、拉繩、織帶、鬆緊帶、束頭、經編針織緹花網布、數位梭織緹花布、四面彈性布、特殊紗線、反光材料、保溫材料、各式加工、其他材料等）與結構區分展示區域，完整呈現所有產品，並提供客戶來廠參訪體驗。此外，為拉近與品牌和製造商客戶、產業、學界及政府間之聯繫、交流，由研發設計團隊擔任講師，運用設計之鞋材不定期進行產品介紹、推廣，同時，也參與各項交流會議，增進與各相關企業及政府間之交流互動。

2025年度台灣百和交流一覽表
財團法人中華民國紡織業拓展會
中華民國紡織品研發國際交流協會
印度皮革出口促進委員會
台中/台北扶輪社
彰化縣警察局
亞洲大學
輔仁大學
實踐大學


中華民國紡織業拓展會



中華民國紡織品研發國際交流協會



台北扶輪社



印度皮革出口促進委員會

目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

- 3.1 供應鏈關係
- 3.2 供應鏈管理
- 3.3 產品責任
- 3.4 產品創新與研發
- 3.5 客戶服務

四、環境永續與管理

五、社會共融與關懷

附錄

推廣與曝光

因具有專業之創新研發團隊、優秀之合作夥伴與垂直整合技術的優勢，商品深受各大國際品牌客戶青睞以及國內外獎項的肯定。我們提供永續、環保及創新之商品，每年積極參與國內外展覽，參展足跡擴及亞洲、歐洲與美洲等，期盼開發潛在的客戶以及爭取最大的曝光度。

2025年第二十九屆台北紡織展TITAS

台灣百和於 2025 TITAS展示包括以百和材料製作的微縮場景、數位緹花梭織布、反映品牌獨特識別的主題材料板、BamCoalTex 竹炭保溫棉等等。會場布置展現時尚及現代感，特別設置專區展示百和最創新、最符合永續潮流之產品，除帶給參觀者各種感官享受，更能激發客戶在各種材質應用上的想像空間，詳情可參閱台灣百和官網。

2025年參展總表

參展地點	展會名稱
臺灣	第29屆台北紡織展
	台北國際航太暨國防工業展覽會
中國大陸	第21屆上海國際非織造材料展覽會展
	第32屆生活用紙國際科技展覽
	第33屆廣州國際鞋類、皮革及工業設備展覽會
美國	NW The Material Show
	Functional Fabric Fair
	美國無紡布及非織造展
德國	德國慕尼黑功能性紡織展Performance Day
	第58屆德國杜塞道夫國際醫療器材展

註：因百和參與國際、國內及品牌內部材料展會眾多，上表僅揭露官方大型展會。



目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

- 3.1 供應鏈關係
- 3.2 供應鏈管理
- 3.3 產品責任
- 3.4 產品創新與研發
- 3.5 客戶服務

四、環境永續與管理

五、社會共融與關懷

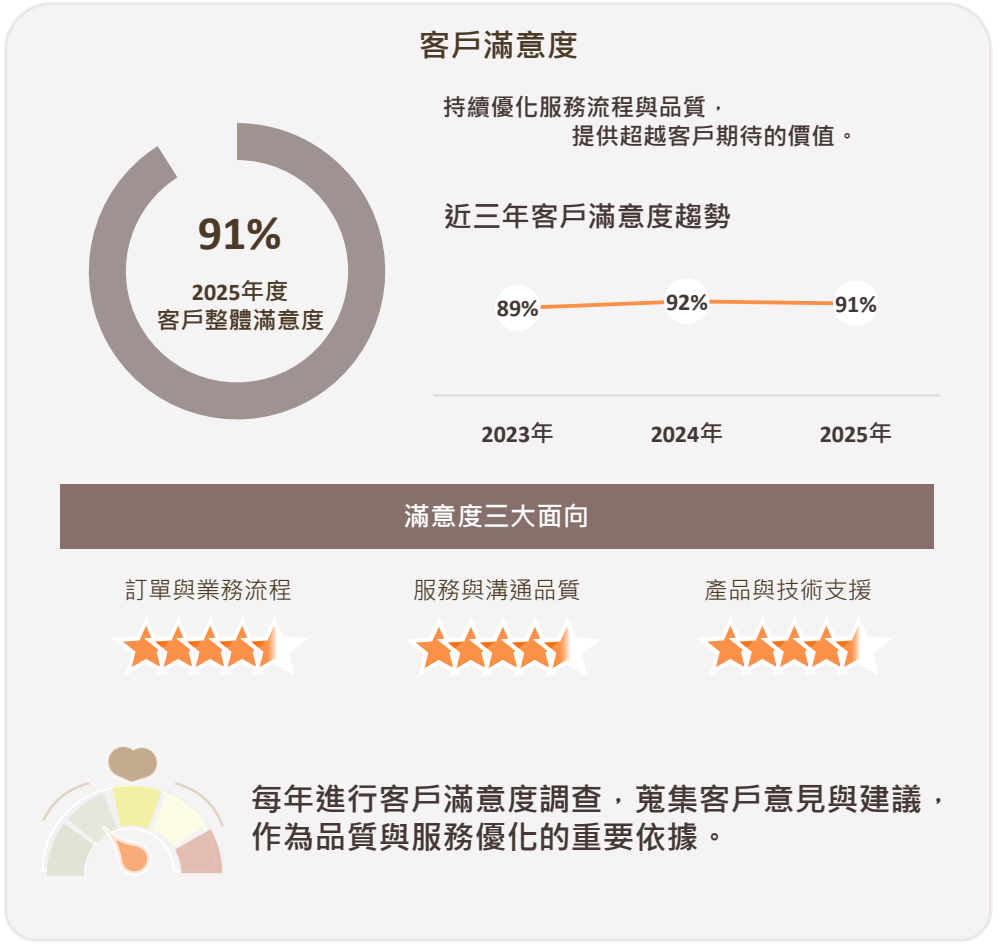
附錄

3.5 客戶服務

百和於全球各地設有開發與業務據點，以就近提供全球各地區客戶迅速的產品銷售，可說是依據客戶與市場地點的全球化服務，並與超過100個品牌和客戶合作，客戶透過訂單、合約、受託加工、新產品開發等文件，其他如：電話、口述等方式與業務人員聯絡，再由業務人員或助理提供客戶完整且即時資訊，以確保服務品質與時效。

此外，百和相當重視客戶的意見，每年針對主要客戶主動發出「客戶滿意度調查表」，做為每年的檢討與改善方向的依據。為有效處理客戶抱怨，以提高客戶滿意，業務人員需於客戶要求時限內回報完整處置狀況，並通知權責單位，確保品質異常能有效改善，防止再發生，同時展開調查，填寫「客戶處理表」找出問題核心，持續追蹤改善進度以落實矯正措施。







4

環境永續與管理

4.1 氣候變遷因應
4.2 能資源與溫室氣體
4.3 污染防治管理



目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

- 4.1 氣候變遷因應
- 4.2 能資源與溫室氣體
- 4.3 污染防治管理

五、社會共融與關懷

附錄

百和在生產過程中所產生之廢氣、廢水及廢棄物等，均加以妥善控制及回收處理，以減少對環境之衝擊。在環境管理方面，各營運據點均已取得ISO 14001環境管理系統、ISO 14064-1溫室氣體盤查及ISO 50001能源管理系統認證。各營運據點每年透過PDCA之流程來持續改善各項作業，以提升對環境永續之管理。

台灣百和
永續查驗證



4.1 氣候變遷因應

國際性組織金融穩定委員會（Financial Stability Board, FSB）於2016年成立氣候相關財務資訊揭露工作小組（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD），且於2017年6月發布「氣候相關財務揭露建議（Recommendations of the Task Force on Climate-related Financial Disclosures）」，提供全球企業氣候變遷相關的財務曝險更為明確的揭露指引。台灣百和為接軌國際趨勢，依據TCFD揭露建議架構，從治理、策略、風險管理、指標與目標等四項核心要素進行推動。

治理

本公司於董事會下設置「永續發展委員會」，負責督導及推行永續發展相關工作並報告董事會，針對「氣候相關財務揭露（TCFD）」成立TCFD推動小組，進行鑑別、評估及因應氣候相關風險與機會，TCFD推動小組每年發起鑑別會議並蒐集相關氣候風險與機會議題後，召集相關單位進行風險與機會之鑑別與評估，並定期檢視各單位風險評估因應計劃推行情形，執行追蹤與改善後彙報至永續發展委員會，2025年度針對氣候風險議題共進行2場次會議及5場次教育訓練。

台灣百和於2024年發布「溫室氣體減量政策」接軌各項永續政策，持續推動、進行各項溫室氣體減量計畫與措施。台灣百和之減量目標以2023年為基準年，至2030年減量20%，至2050年達成淨零碳排。此外，本公司密切關注全球氣候變遷趨勢與國際應變方向，並將該議題納入永續發展的重大議題，持續進行分析與管控各項策略推動。

為使董事會成員深入瞭解最新氣候變遷議題與永續發展框架，並強化其決策能力，百和不定期規劃安排相關進修課程，課程內容包含永續金融與氣候變遷等，2025年共規劃安排14場次、9人次、93小時，詳情請參閱《台灣百和114年度年報》董事及經理人進修情形。本公司現階段高階主管薪酬並未與永續執行相關績效連結，目前規劃評估中。



PAIHO

台灣百和工業股份有限公司
Taiwan Paiho Limited
溫室氣體減量政策
Greenhouse Gas Reduction Policy

台灣百和身為地球公民，重視能/資源使用與環境衝擊，為善盡企業對環境保護之責任，本公司之減量目標為：以 2023 年為基準年，溫室氣體排放量至 2030 年減量 20%；至 2050 年達成淨零碳排，同時致力推動下列事項：

As a global citizen, Taiwan Paiho Limited attaches great importance to energy/resource usage and environmental impact. In line with our corporate commitment to environmental responsibility, Taiwan Paiho Limited pledges to reduce carbon emissions by 20% compared to the baseline year of 2023 by 2030, with the ultimate goal of achieving net-zero carbon emissions by 2050, while promoting the following:

1. 落實本公司之溫室氣體盤查，確實掌握溫室氣體之排放狀況。
   Implement the greenhouse gas inventory and grasp the emission status.
2. 依據盤查結果，自願進行溫室氣體減量相關計畫。
   Carry out greenhouse gas reduction plans according to the inventory result.
3. 持續推動節能減碳措施，全員參與節能減碳活動，致力於永續發展目標。
   Promote energy saving and carbon reduction activities to dedicate the sustainable development.
4. 遵循相關法規、客戶要求，承諾以各項最先進之標準為自我提升之依據。
   Comply with regulations and customer requirements, and promise to take the most advanced standards for self-improvement.

總經理 General Manager：

日 期 Date：2024 / 1 / 1

▲ 溫室氣體減量政策

目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

- 4.1 氣候變遷因應
- 4.2 能資源與溫室氣體
- 4.3 污染防治管理

五、社會共融與關懷

附錄

策略與風險管理

本公司依據TCFD框架，針對轉型風險（政策與法律、市場、技術、名譽）、實體風險（立即性、長期性）及機會（資源效率、能源來源、產品與服務、市場、韌性）進行氣候變遷風險與機會之議題蒐集、評估與討論。

氣候風險與機會鑑別流程

百和依據TCFD框架，並參考國內同業與標竿企業之氣候變遷風險與機會議題，盤點2024年本公司氣候風險與機會議題。氣候風險議題包含：碳關稅、徵收碳費、強制申報要求、能源大戶要求（再生能源10%）、能源大戶要求（冰水機群組及空壓機申報要求）、耗水費課徵、燃料價格上漲、低碳產品與技術轉型需求、客戶需求改變、淹水、缺水、能源供應不穩定（斷電/限電）、海平面上升及氣候變遷引發保險棄保潮共14題；氣候變遷機會議題包含：提高回收再利用比率、使用低碳能源、低碳產品服務機會、供應鏈採購韌性、採用更高效率的運輸方式、使用更高效率的生產、興建綠色廠房（綠建築）、參與碳交易市場、進入新市場、利害關係人信賴及善用公部門獎勵共11題；風險機會議題評估之短、中、長期時間區間：短期為2025年至2027年、中期為2028年至2030年、長期為2031年至2033年，並依據公司過往是否曾經發生過及未來是否可能發生來評估可能性（發生機率或頻率）與衝擊度（影響程度），藉此識別風險及機會議題對於本公司之衝擊，進而鑑別出重大氣候風險與機會議題，並擬定公司相關對策與執行方針。

氣候風險機會議題盤點

- 參考 TCFD 框架、國內同業與標竿企業，建立氣候風險機會議題清單

氣候風險機會議題鑑別

- 識別氣候風險機會議題之可能性與衝擊度，進行氣候風險機會議題鑑別

擇定重大氣候風險機會

- 依據氣候風險機會鑑別結果，擬定公司管理對策與因應措施，強化公司韌性

目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

- 4.1 氣候變遷因應
- 4.2 能資源與溫室氣體
- 4.3 污染防治管理

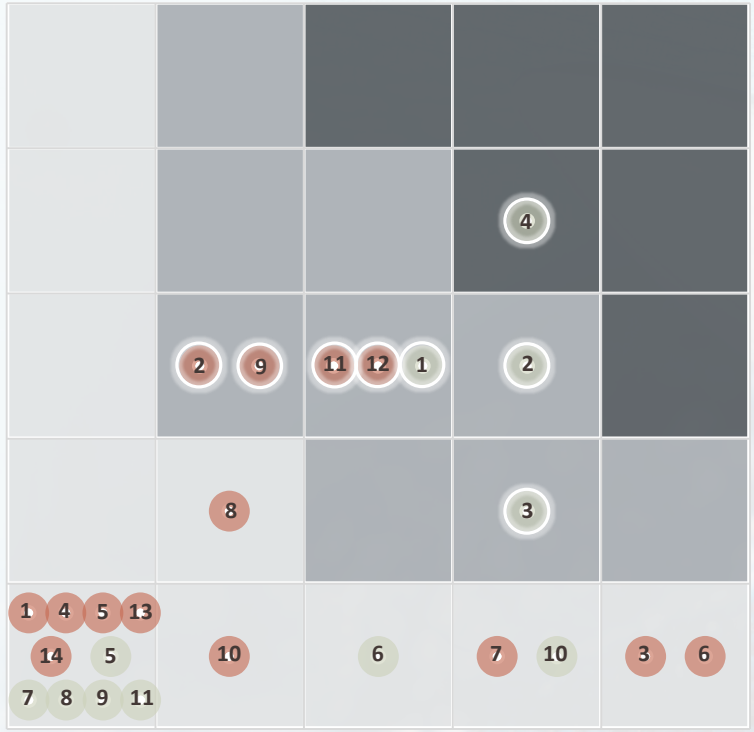
五、社會共融與關懷

附錄

氣候風險與機會鑑別結果

百和共鑑別出4個中度風險（徵收碳費、客戶需求改變、缺水及能源供應不穩定）、3個中度機會（提高回收再利用比率、使用低碳能源及低碳產品服務機會）及1個高度機會（供應鏈採購韌性），由相關部門擬定管理對策。

氣候變遷風險與機會矩陣



編號	類別	氣候變遷風險議題
①	政策/法規	碳關稅
②	**政策/法規**	**徵收碳費**
③	政策/法規	強制申報要求
④	政策/法規	能源大戶要求(再生能源)
⑤	政策/法規	能源大戶要求(法規)
⑥	政策/法規	耗水費課徵
⑦	政策/法規	燃料價格上漲
⑧	技術	低碳產品與技術轉型需求
⑨	**市場**	**客戶需求改變**
⑩	實體風險	淹水
⑪	**實體風險**	**缺水**
⑫	**實體風險**	**能源供應不穩定**
⑬	實體風險	海平面上升
⑭	實體風險	氣候變遷引發保險棄保潮

編號	類別	氣候變遷機會議題
①	**資源效率**	**提高回收再利用比率**
②	**能源來源**	**使用低碳能源**
③	**產品和服務**	**低碳產品服務機會**
④	**韌性**	**供應鏈採購韌性**
⑤	資源效率	採用更高效率的運輸方式
⑥	資源效率	使用更高效率的生產
⑦	資源效率	興建綠色廠房(綠建築)
⑧	能源來源	參與碳交易市場
⑨	市場	進入新市場
⑩	市場	利害關係人信賴
⑪	市場	善用公部門獎勵辦法

註1：短期：2025-2027年、中期：2028-2030年、長期：2031-2033年

註2：矩陣圖上 ● 風險議題 ● 機會議題，有白色外框者為重大機會風險

註3：矩陣圖上深灰色塊為高機會風險區，灰色色塊為中度機會風險區，淺灰色塊為低機率風險區

目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

- 4.1 氣候變遷因應
- 4.2 能資源與溫室氣體
- 4.3 污染防治管理

五、社會共融與關懷

附錄

氣候風險情境分析

本公司依據TCFD建議準則，運用轉型、實體二種風險類型面臨的最嚴重情境（The Worst-case Scenario），將分析結果納入「策略韌性評估」。百和參考國際能源總署（International Energy Agency, IEA）於2024年發布之世界能源展望報告（World Energy Outlook 2024, WEO 2024）及聯合國政府間氣候變化專門委員會（Intergovernment Panel on Climate Change, IPCC）於2021年發布之第六次評估報告（Sixth Assessment Report, AR6）提及之氣候情境依據，並同步考量氣候相關法規如臺灣「2050淨零排放」路徑及策略、歐盟「碳邊境調整機制（CBAM）等，分析本公司未來在市場、技術、聲譽、財務及營運等面向所受到之衝擊。

重大氣候風險與機會之因應對策

百和針對氣候變遷風險機會鑑別結果，擬定相關之因應對策，並評估其對公司之潛在財務影響。

類別	議題	預期發生時間	風險/機會衝擊情境說明	因應策略	潛在財務影響
轉型風險	**徵收碳費**	長期	臺灣因應《氣候變遷因應法》，於2024年8月正式公告《碳費收費辦法》，其溫室氣體排放量合計達2.5萬噸者之製造業與半導體業等均為收費對象，百和之臺灣營運據點溫室氣體排放量雖未達標準，但其價值鏈上下游均為能源密集型產業，若百和供應商被徵收碳費，可能會有成本轉嫁風險。	1. 提升能源使用效率，如：廠區設備改善，汰換老舊設備或升級現有生產設備；製程設備調整與優化。 2. 強化碳排放管理，逐步增加範疇三盤查範圍。 3. 積極與供應鏈及品牌客戶合作，每年邀請供應商進行碳盤查，且更積極推廣低碳產品。	1. 若發生供應鏈成本轉嫁風險，則可能導致公司營運成本及現金流壓力增加、利潤降低。 2. 廠區設備汰換、更新製程設備使營業費用增加。 3. 溫室氣體擴大盤查範疇，增加盤查與查證費用，營業費用增加。
轉型風險	**客戶需求改變**	中期	隨著全球對氣候變遷的關注提升，低碳能源需求不斷增加，政府政策和市場趨勢均推動企業採用可再生能源和其他低碳解決方案。此外，客戶要求供應鏈提升綠電使用比例，並作為KPI評比項目，如未能達成恐有淘汰之風險，且未來可能會逐步提高要求。	1. 台灣百和、越南百和及印尼百和已陸續建置太陽能發電設施，且均為自發自用。2025年三廠區總發電量為2,549,746kWh，目前已滿足客戶對於再生能源需求。 2. 百和再生能源皆為自發自用，2023年迄今，台灣百和共計取得2,124張再生能源憑證（T-REC）。	1. 截至2025年底，三廠區太陽能發電設施建置費用超過新臺幣6,930萬元。 2. 未來若持續有綠電需求，需額外評估廠區內部建置或購買再生能源憑證，將導致營業費用增加。
機會	**使用低碳能源**	短期	隨著全球對氣候變遷的關注提升，低碳能源需求不斷增加，透過建置太陽能發電設備及購買再生能源憑證等手段，除降低廠內溫室氣體排放量之外，也能滿足部份客戶之需求，並提高公司於紡織業界之競爭力，爭取更多訂單增加營收。		1. 百和的太陽能發電為自發自用，可降低溫室氣體排放量與公共電網的依賴性，使營業費用減少。 2. 持續使用再生能源，能使公司維持競爭力，讓訂單量及營業收入增加。

目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

- 4.1 氣候變遷因應
- 4.2 能資源與溫室氣體
- 4.3 污染防治管理

五、社會共融與關懷

附錄

類別	議題	預期發生時間	風險/機會衝擊情境說明	因應策略	潛在財務影響
實體風險	**缺水**	短期	百和運用Aqueduct Water Risk Atlas之水資源壓力風險查詢工具確認本公司營運據點之水資源壓力狀況，結果顯示印尼百和屬於水資源壓力高風險地區，目前尚未發生因停水或缺水造成之生產中斷情形，但染整製程需大量用水，若缺水超過三天，可能使生產製程中斷，造成財務損失。	1. 越南百和與印尼百和設有儲水設備，約有1-2天之儲水量。 2. 台灣百和具有合法水權之地下水，可作為備用水源使用。 3. 營運據點間訂有完善調撥制度，可彈性安排製程生產區域。	缺水風險對製程穩定性帶來挑戰，若連續缺水超過三天，染整製程中斷將直接影響產能，導致交貨延遲，營業收入下降。
實體風險	**能源供應不穩定(斷電/限電)**	短期	氣候變遷將使未來平均溫度升高狀況加劇，在熱負荷增加的情況下，導致用電量增加，同時導致因供電不穩導致跳電的發生機率提高，若發生跳電相關情事，將導致生產中斷或設備損壞，因而造成生產損失延誤或增加維修成本。	1. 透過ISO 50001能源管理系統持續推動能源管理與監控。 2. 廠區內皆備有緊急發電設備及太陽能發電裝置，可應對短期斷電情形、降低對傳統電網的依賴。 3. 將可能調漲之電價納入財務預測，並評估節能設備及購置再生能源的開發。	1. 每年ISO 50001能源管理系統之驗證費用，使營業費用增加。 2. 太陽能發電設備之定期維護費用，使營業費用增加。 3. 因應電力供應中斷而使用柴油發電機，使營業費用增加。
機會	**提高回收再利用比率**	短期	隨著全球對資源永續利用和減少廢棄物排放的關注增加，回收再利用材料的需求逐年上升，百和以循環經濟的理念導入紡織殘料再利用供應商，提升廢棄物再利用率，減少焚化廢棄物所產生之碳排放，除能開發新材料產品外，也能製成燃料棒，並大幅降低廢棄物處理成本。	1. 導入固體再生燃料（SRF）合格供應商。 2. 為提升廢棄物再利用比例，定期評估適合廢棄物再利用之供應商，並持續與國立臺北科技大學進行產學合作。 3. 將廠內紡織殘料製成固體再生燃料（SRF），提高廠內廢棄物再利用比例。	1. 導入固體再生燃料（SRF）合格供應商，截至2025年廢棄物清運處理成本約節省超過新臺幣329萬元，使營業成本下降。 2. 與國立臺北科技大學進行產學合作，截至2025年共投入超過新臺幣200萬元，使營業費用增加。
機會	**低碳產品服務機會**	短期	因應永續趨勢與品牌商之市場需求，使得低碳產品與回收再利用之材料需求增加，百和透過提高回收再利用之材料使用比例、以及降低打樣實體庫存材料，滿足客戶對低碳產品需求與降低無效庫存，進而開發出符合客戶與市場期待之產品。	1. 積極向供應商及品牌商推廣各式低碳材料。 2. 每年持續開發環保紗線並取得RCS驗證，提高使用回收料/再生料比例，及庫存廢紗再製為不織布等。 3. 透過360度高清晰逆向掃描的3D虛擬樣品，將產品放置於官網上供客戶參考，大幅減少需打樣之產品數量 4. 開發生物可降解射出勾產品，使用尼龍回收料製作射出勾產品，使用環保、回收原料紗線（PET回收紗等）製作產品。	1. 持續開發低碳產品，研發成本提高，使營業費用上升。 2. 低碳材料研發與推廣至原料商與品牌端採用，促進產品營收增加。 3. 透過3D虛擬樣品提供客戶確認，降低無效打樣庫存，減少營運成本。
機會	**供應鏈採購韌性**	短期	世界各地因全球暖化程度加劇，導致極端天災出現的頻率提高，若公司生產據點受到極端氣候影響而發生生產中斷或無法出貨之情事，將造成公司營業收入下降或影響聲譽等狀況發生。百和透過布局全球市場，將訂單調撥至其他廠區進行生產，避免產品延遲出貨，在滿足客戶需求的情況下，亦保障公司生產穩定性。	持續檢視百和各營運據點面對極端災害時的韌性，建立異地備援機制。	降低因生產中斷而造成賠償客戶損失的情事，使營業費用下降。

目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

- 4.1 氣候變遷因應
- 4.2 能資源與溫室氣體
- 4.3 污染防治管理

五、社會共融與關懷

附錄

指標與目標

一. 溫室氣體減量：以2023年為基準年，至2030年減量20%，至2050年達成淨零碳排。

策略	執行現況
持續運作能源管理系統	每年持續驗證ISO 50001能源管理系統，並配合能源署要求以降低1%用電量為節能目標。
導入再生能源使用	截至2025年度百和共建置2,392.94kWp的太陽光電設備；2025年太陽能總發電量為2,549,746 kWh。
再生能源憑證	截至2025年度台灣百和共取得2,124張再生能源憑證（T-REC）；2025年度台灣百和共取得1,012張再生能源憑證（T-REC）。

二. 推動循環經濟：因應低碳轉型趨勢，原材料開發及產品研發等單位進行環保回收紗、可循環再利用與可回收材料、廢紗回收再利用等低碳產品開發，廠內廢棄物則是提升紡織殘料再利用比例，積極降低產品及營運產生之排碳量。

- 每年開發環保紗線產品，2025年已通過第三方RCS驗證。
- 2025年完成開發回收材料產品共118項比例達62%，皆已展示於本公司鞋材與成衣目錄。
- 2025年紡織殘料廢棄物再利用率達100%。

三. 開發綠色產品：開發生物可降解射出勾產品，使用尼龍回收料製作射出勾產品，使用環保、回收原料紗線（PET回收紗等）製作產品。2025年度環保紗採購量超過13%，並以2030年關鍵客戶特多龍紗線60%使用環保紗線為目標推進。

四. 數位轉型與行銷推廣：建立專屬環保材料目錄，並透過業務推廣「虛擬樣品及線上展示平臺」，減少實體樣品打樣數量與庫存，提供客戶更多元且永續的方式選購。

- 2025年參與18場次國內外展覽，推廣環保材料。
- 2025年完成導入虛擬樣品80款，並發布至線上展示平臺。

五. 供應鏈合作：發揮企業影響力，邀請供應商進行簡易碳盤查，針對範疇一與範疇二進行自主盤查，並逐年增加邀請的供應商數量，共同為減碳努力。

- 2025年邀請15家供應商進行簡易碳盤查，其中4家提供溫室氣體盤查證書，4家配合進行簡易碳盤查。
- 預計2030年底前邀請20家供應商進行簡易碳盤查。

目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

- 4.1 氣候變遷因應
- 4.2 能資源與溫室氣體
- 4.3 污染防治管理

五、社會共融與關懷

附錄

4.2 能資源與溫室氣體

能源使用

百和能源使用可分為非再生能源（天然氣、液化石油氣、電力、柴/汽油及外購蒸汽）與再生能源（太陽能及稻殼）使用。2025年度總能源使用量為887,726.18GJ，能耗量密集度（生產重量）為57.95GJ/MT，其中主要能源使用以電力及外購蒸汽為主，占全廠能源消耗75.2%，再生能源占比18.8%。2025年整體能源耗用量雖相較前一年度上升14%，但因產業特性，2025年產品重量成長12.2%，能耗量密集度（生產重量）僅增加1.6%，未來百和仍會持續朝節能目標邁進。

近三年能源消耗量總表

營運據點	年度	非再生能源						再生能源		總能源量	再生能源占比	能耗量密集度(營業額)	能耗量密集度(生產重量)
		天然氣	液化石油氣	電力	柴油	汽油	外購蒸汽	太陽能	稻殼				
台灣百和	2023	32,212.26	-	47,650.05	716.63	1,177.31	-	883.18	-	82,639.43	1.1%	30.99	18.61
	2024	34,262.02	-	46,799.78	739.70	946.03	-	3,121.76	-	85,869.29	3.6%	28.63	17.44
	2025	35,828.36	-	44,036.77	806.17	845.98	-	3,635.51	-	85,152.79	4.3%	31.89	18.64
越南百和	2023	-	403.90	150,214.12	4,445.08	1,698.96	111,809.30	7,448.75	130,802.92	406,823.02	34.0%	139.65	89.12
	2024	-	207.43	174,065.26	6,769.64	1,752.57	152,467.10	7,335.97	131,651.75	474,249.72	29.3%	120.70	72.80
	2025	-	146.50	208,503.25	6,418.36	2,006.86	177,182.01	6,674.80	152,123.29	553,055.07	28.7%	144.41	69.33
印尼百和	2023	-	119.60	70,700.66	5,783.46	1,070.41	73,788.78	-	-	151,462.91	0.0%	136.28	81.75
	2024	-	82.80	95,745.51	14,588.15	1,132.62	106,812.29	187.98	-	218,549.35	0.1%	156.45	98.79
	2025	-	78.20	106,901.41	5,376.40	1,702.47	131,002.39	4,457.45	-	249,518.32	1.8%	179.15	90.01
總計	**2023**	**32,212.26**	**523.50**	**268,564.83**	**10,945.17**	**3,946.68**	**185,598.08**	**8,331.93**	**130,802.92**	**640,925.37**	**21.7%**	**95.78**	**59.03**
	2024	**34,262.02**	**290.23**	**316,610.55**	**22,097.49**	**3,831.22**	**259,279.39**	**10,645.71**	**131,651.75**	**778,668.36**	**18.3%**	**93.53**	**57.05**
	2025	**35,828.36**	**224.70**	**359,441.43**	**12,600.93**	**4,555.31**	**308,184.40**	**14,767.76**	**152,123.29**	**887,726.18**	**18.8%**	**112.48**	**57.95**

註1：單位：千兆焦耳（GJ）。
註2：「-」：表示無此項目。
註3：能耗量密集度（營業額）= 總能源量 ÷ 營業額；單位：GJ / 新臺幣百萬元。
註4：能耗量密集度（生產重量）= 總能源量 ÷ 生產重量；單位：GJ / MT。

目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

- 4.1 氣候變遷因應
- 4.2 能資源與溫室氣體
- 4.3 污染防治管理

五、社會共融與關懷

附錄

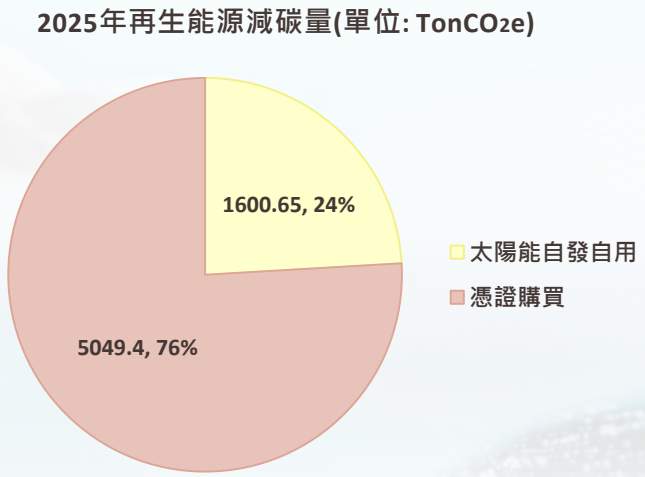
再生能源

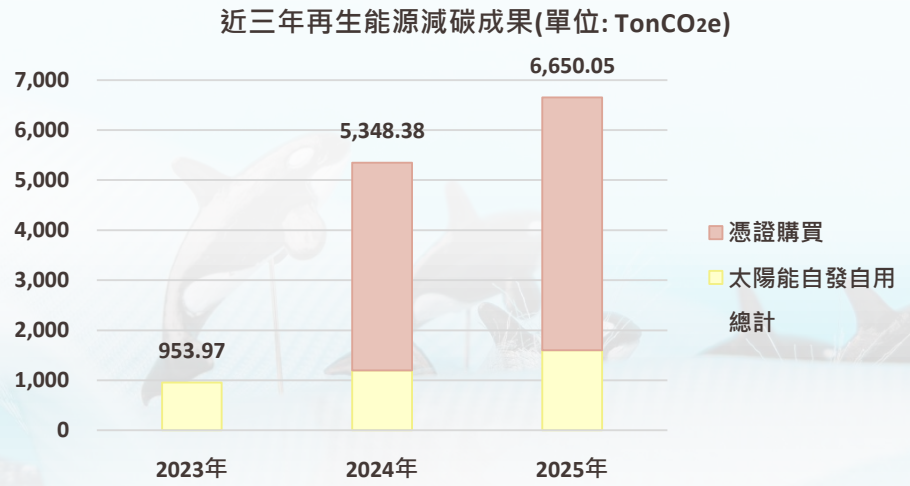
再生能源的建置、使用及購買再生能源憑證成為未來能源運用不可或缺的主要來源，截至2025年度，百和共建置2,392.94 kWp的太陽能光電設備，2025年太陽能總發電量為2,549,746 kWh。越南百和自2024年起購買風力發電再生能源憑證，印尼百和自2023年起購買地熱發電再生能源憑證。2025年共減碳6,650.05 TonCO₂e。

2025年度再生能源減碳情形總表

營運據點	類型	發電量/再生能源憑證（kWh）	電力排碳係數（公斤 CO_2e/度）	減碳量（TonCO_2e）
台灣百和	太陽能自發自用	1,009,683	0.4740	478.59
越南百和	太陽能自發自用	1,033,165	0.6592	681.06
印尼百和	太陽能自發自用	506,898	0.8700	441.00
越南百和	風力發電憑證購買	7,000,000	0.6592	4,614.40
印尼百和	地熱發電憑證購買	500,000	0.8700	435.00
	總計	**10,049,746**	-	**6,650.05**

註：電力排碳係數資料來源-臺灣：經濟部能源署2025年公告2024年電力係數0.474 kgCO₂e/kWh；越南：自然資源環境部2024年公告2023年電力係數0.6592 tCO₂e/MWh；印尼：能源和礦產資源部公告2019年電力係數0.8700 kgCO₂e/kWh。





目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

- 4.1 氣候變遷因應
- 4.2 能資源與溫室氣體
- 4.3 污染防治管理

五、社會共融與關懷

附錄

溫室氣體排放

百和各廠每年度依據營運控制權法執行溫室氣體盤查，2025年度台灣百和、越南百和及印尼百和均完成第三方查證。2025年百和溫室氣體排放總計76,514.22公噸CO_2e，為每公噸生產重量排放5公噸CO_2e。2025年整體溫室氣體排放量雖相較前一年度上升11.1%，2025年產品重量成長12.2%，排放密集度（生產重量）下降1%。

近三年溫室氣體排放總表

營運據點	年度	範疇一（Ton CO_2e）	範疇二（Ton CO_2e）	總計（Ton CO_2e）	排放密集度(營業額)（Ton CO_2e/新臺幣百萬元）	排放密集度(生產重量)（Ton CO_2e/MT）
台灣百和	2023	2,310.66	6,550.70	8,861.36	3.32	2.00
	2024	2,442.38	6,420.87	8,863.25	2.95	1.80
	2025	2,313.93	5,797.13	8,111.06	3.04	1.78
越南百和	2023	14,771.55	30,183.91	44,955.46	15.43	9.85
	2024	16,129.03	33,363.58	49,492.61	12.60	7.60
	2025	18,004.66	39,219.67	57,224.33	14.94	7.17
印尼百和	2023	544.90	6,667.12	7,212.02	6.49	3.89
	2024	*1,151.68	*9,337.21	*10,488.89	7.51	*4.74
	2025	1,644.71	9,534.12	11,178.83	8.03	4.03
總計	**2023**	**17,627.11**	**43,401.73**	**61,028.84**	**9.12**	**5.62**
	2024	***19,723.10**	***49,121.66**	***68,844.76**	**8.27**	***5.04**
	2025	**21,963.30**	**54,550.92**	**76,514.22**	**9.69**	**5.00**

註1：臺灣區依據ISO 14064-1:2018新版標準進行盤查，排放係數值引用環境部「溫室氣體排放係數管理表6.0.4版」、GWP值係引用《IPCC第六次評估報告（AR6）》。
註2：越南區依據ISO 14064-1:2018新版標準進行盤查，排放轉換數值係引用2022/10/10自然資源與環境部第2626號決議、越南工商部頒布「3505/BCT-KHCN指導公文中所載能量轉換係數表」及越南標準品質總局(STAMEQ)所屬Quatest 3實驗室發布的「生物質季度測試報告」，GWP值係引用《IPCC第六次評估報告（AR6）》。
註3：印尼區依據ISO14064-1:2018新版標準進行盤查，引用印尼共和國能源與礦產資源部2019年發布國家能源產業溫室氣體清冊計算與報告指南及2006年IPCC國家溫室氣體清單指南。
註4：範疇二電力排碳係數資料來源-臺灣：經濟部能源署2025年公告2024年電力係數0.474 kgCO_2e/kWh；越南：自然資源環境部2024年公告2023年電力係數0.6592 tCO_2e/MWh；印尼：能源與礦產資源部公告2019年電力係數0.8700 kgCO_2e/kWh。
註5：範疇二係依市場基準（Market Based）方法進行計算與呈現。
註6：溫室氣體排放密集度（營業額）=溫室氣體排放量（範疇一+範疇二）÷營業額。
註7：溫室氣體排放密集度（生產重量）=溫室氣體排放量（範疇一+範疇二）÷生產重量。
註8：印尼百和2023年數據為自主盤查，2024年更新為由第三方查證之數據。

目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

- 4.1 氣候變遷因應
- 4.2 能資源與溫室氣體
- 4.3 污染防治管理

五、社會共融與關懷

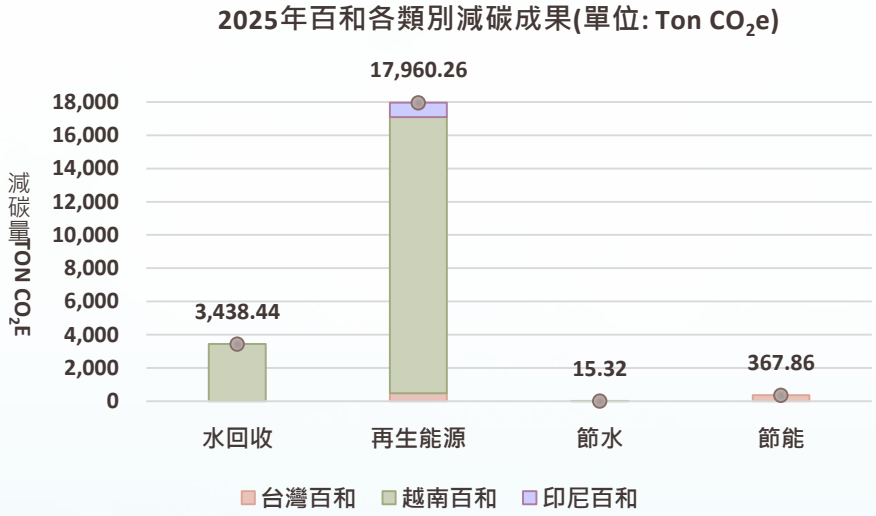
附錄

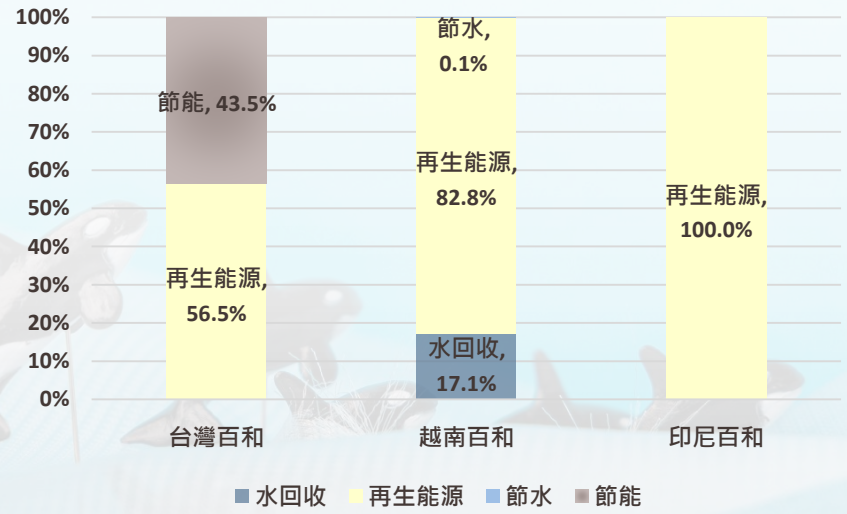
節能減碳成效

目前百和均已導入ISO 50001能源管理系統，並完成第三方單位的驗證，且隨著能源管理系統的導入，百和於各據點陸續展開許多節能方案。台灣百和預計至2026年，每年度提出節能管理方案達8件以上，累積節電量目標100,000kWh（360 GJ）以上；及至2030年累積節電量目標200,000kWh（720 GJ）以上。2025年百和導入多項節能方案，共節能219,305.97 GJ，相當於減少21,781.88公噸的二氧化碳排放。

2025年度節能方案總表

營運據點	節能方案執行項目	年節能量（GJ）	年減碳量（Ton CO_2e）
台灣百和	廠區節能方案	2,794.34	367.86
	使用再生能源	3,635.51	478.59
	小計	**6,429.85**	**846.45**
越南百和	使用再生能源	158,798.09	11,991.27
	購買再生能源憑證	45,223.79	4,614.40
	廠區節水方案	-	15.32
	廠區水回收方案	-	3,438.44
	小計	**204,021.88**	**20,059.43**
印尼百和	使用再生能源	4,457.45	441.00
	購買再生能源憑證	4,396.79	435.00
	小計	**8,854.24**	**876.00**
	總計	**219,305.97**	**21,781.88**





目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

- 4.1 氣候變遷因應
- 4.2 能資源與溫室氣體
- 4.3 污染防治管理

五、社會共融與關懷

附錄

水資源使用

百和各營運據點皆使用淡水，台灣百和水源為台灣自來水公司及地下水、越南百和水源為越南自來水公司、工業區淨水廠及越南百和廢水處理回收廠、印尼百和水源為印尼水公司，地下水皆取得水權狀，合法使用地下水源，主要用於一般生活用水、空調用水、機臺冷卻用水、鍋爐用水及染整用水等。台灣百和以2024年為基準年，用水量至2030年減量3%為目標，百和2025年度取水量雖相較前一年度增加24.7%，但因產業特性，2025年生產重量成長12.2%，但取水量密集度（生產重量）僅增加11.1%，未來仍會針對廠區用水，持續採行各項節水措施，以達逐年水資源遞減使用目標。

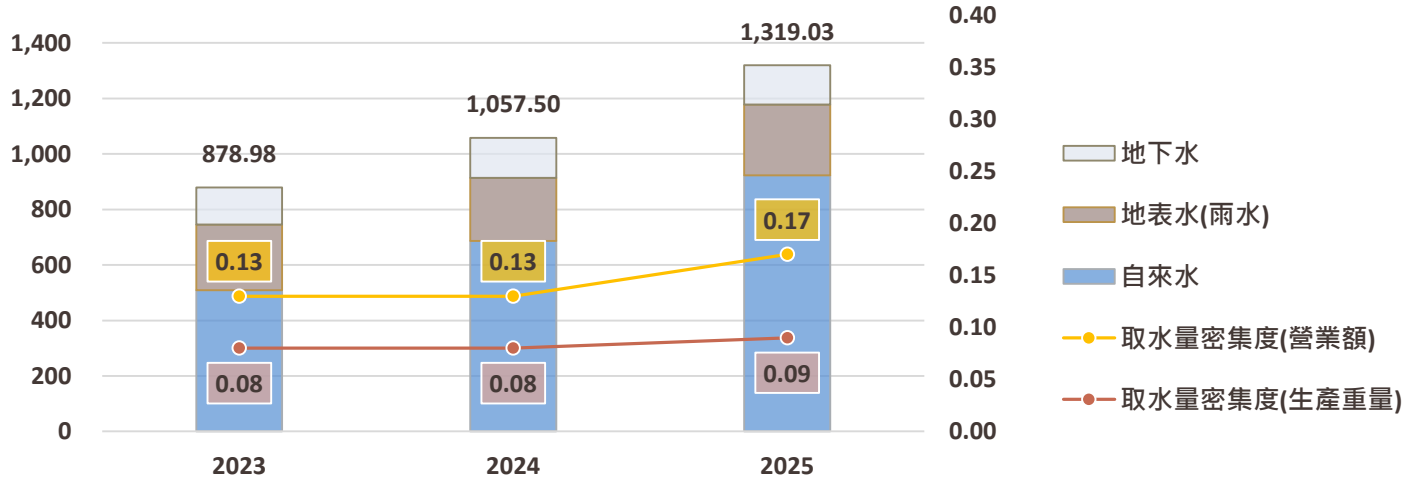
2025年總取水量
1,319.03
百萬公升

生產量年增
12.2%
較2024年

取水密集度增加
11.1%
較2024年

2030年目標
用水量 - 3 %
較2024年

近三年總取水量



註1：單位：百萬公升。
註2：地表水包含：雨水與河水。
註3：取水量密集度（營業額）= 總能源量 ÷ 營業額；單位：百萬公升 / 新臺幣百萬元。
註4：取水量密集度（生產重量）= 總能源量 ÷ 生產重量；單位：百萬公升 / MT。

水資源管理策略

風險辨識
依據Aqueduct Water Risk Atlas水資源風險評估工具進行辨識。

風險分級
印尼百和所在地區為高風險地區，臺灣及越南屬中~中低風險。

管理措施
- 推動節水設備與製程優化
- 提升水回收與再利用比例
- 定期檢討用水效率
- 用水設備、管路定期檢點

2030年目標
較2024年取水密集度
減少3%

目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

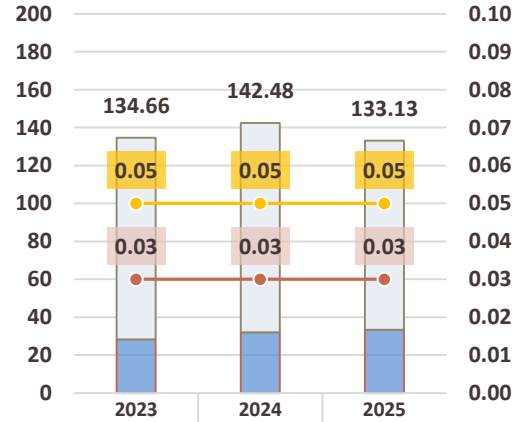
- 4.1 氣候變遷因應
- 4.2 能資源與溫室氣體
- 4.3 污染防治管理

五、社會共融與關懷

附錄

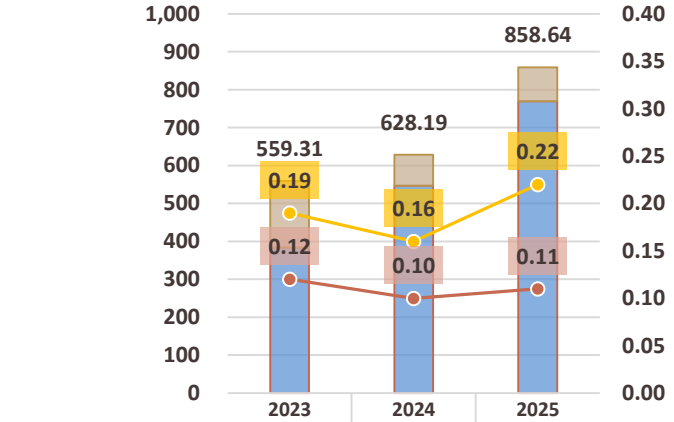
為了掌握營運據點之水資源壓力狀況，百和依據Aqueduct Water Risk Atlas之水資源壓力風險查詢工具確認各營運據點所在地區的水資源風險等級，進而評估潛在營運中斷風險並擬定相應之水資源管理策略，結果顯示印尼百和屬於水資源壓力高風險地區；由於印尼百和之儲水量可應付1-2天之生產需求，且廠內有完善之調撥生產制度，故並未發生過因缺水而導致之營運中斷。

台灣百和近三年取水量



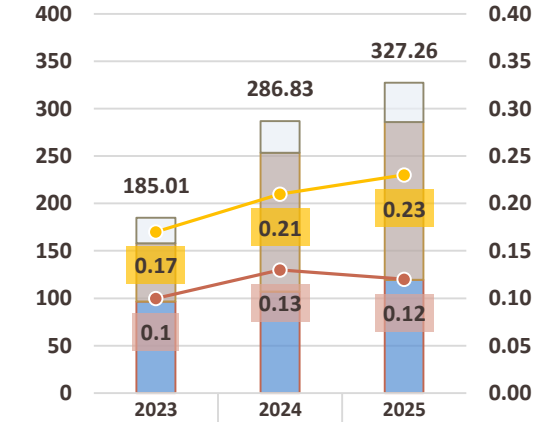
	2023	2024	2025
地下水	106.26	110.42	99.79
地表水(雨水)	0	0	0
自來水	28.39	32.06	33.34
總取水量	134.66	142.48	133.13
營業額密集度	0.05	0.05	0.05
生產重量密集度	0.03	0.03	0.03

越南百和近三年取水量



	2023	2024	2025
地下水	0	0	0
地表水(雨水)	175.65	81.18	88.86
自來水	383.67	547.01	769.78
總取水量	559.31	628.19	858.64
營業額密集度	0.19	0.16	0.22
生產重量密集度	0.12	0.1	0.11

印尼百和近三年取水量



	2023	2024	2025
地下水	27.26	33.54	41.55
地表水(雨水)	61.43	146.42	166.17
自來水	96.32	106.87	119.54
總取水量	185.01	286.83	327.26
營業額密集度	0.17	0.21	0.23
生產重量密集度	0.1	0.13	0.12

註1：單位：百萬公升。
註2：地表水包含：雨水與河水。
註3：取水量密集度（營業額）= 總能源量 ÷ 營業額；單位：百萬公升 / 新臺幣百萬元。
註4：取水量密集度（生產重量）= 總能源量 ÷ 生產重量；單位：百萬公升 / MT。

目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

- 4.1 氣候變遷因應
- 4.2 能資源與溫室氣體
- 4.3 污染防治管理

五、社會共融與關懷

附錄

水資源回收及節省

為避免氣候變遷所帶來之水源缺乏，百和陸續於各營運據點執行水資源回收及節水措施。台灣百和於2022年增設全廠區即時用水監控系統，並針對製程設備進行節水；越南百和除針對染整製程用水進行水資源回收，廠區內廢水廠之廢水經RO處理，可讓超過50%的廢水回收再利用。2025年百和節水量為12.95百萬公升，總回收水量為560.07百萬公升，回收水占比39.5%。

營運據點	類別	回收水/節水名稱	節水量	回收水量	回收水占比
越南百和	節水	廠區製程用水優化	11.31	-	-
		廠區民生用水優化	1.36	-	-
		廠區用水洩漏點改善	0.28	-	-
	回收水	廢水回收再利用	-	487.17	34.3%
		蒸氣冷凝水	-	72.90	5.1%
		總計	**12.95**	**560.07**	**39.5%**



註1：單位：百萬公升。
註2：回收水占比 = 當年度回收水量 ÷ 總用水量 × 100%。
註3：總用水量 = 當年度總回收水量 + 當年度總取水量。
註4：台灣百和2025年度無回收水運用方案；2025年啟動製程節水方案，預計於2026年永續報告書完整揭露。
註5：印尼百和2025年度無回收水運用及節水方案。











目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

- 4.1 氣候變遷因應
- 4.2 能資源與溫室氣體
- 4.3 污染防治管理

五、社會共融與關懷

附錄

4.3 污染防治管理

廢污水管理

百和依照製程需求及各營運據點法令規範，設置廢水處理設施，將製程廢水處理至符合法規要求後，排放至各營運據點之廢水排放口，並定期進行水質檢驗，2025年度百和放流水皆符合放流水標準。此外，台灣百和、越南百和及印尼百和根據ZDHC的Roadmap to Zero計畫Wastewater Guideline（廢水指南）每半年由第三方公正單位採樣、檢測、上傳ZDHC ClearStream廢水報告並發布於ZDHC平臺Gateway系統，台灣百和符合ZDHC排放限值且達到High Level Performance（最高等級）。

近三年廢污水排放總表

營運據點	總排放水量 (百萬公升)			廢污水排放點	廢污水處理方式
	2023	2024	2025		
台灣百和	80.51	81.49	74.82	排放至彰化縣和美鎮田尾排水	活性污泥法
越南百和	190.63	424.27	601.46	排放至工業區廢水廠	活性污泥法及RO逆滲透再利用方法
印尼百和	112.35	173.44	206.08	排放水池出口處直接排放至當地Selokan河川	活性污泥法
總計	383.49	679.20	882.36		

空污管理

百和針對空氣污染排放，均依據當地法規要求設置相關的空氣污染防制設備，2025年百和的空氣污染排放均符合當地法規標準，並無超標情形發生。

台灣百和

- 濕式洗滌塔

越南百和

- 乾式集塵吸附系統
- 水膜除塵吸附系統
- 活性碳吸附系統

註：印尼百和依據當地法規毋須設置空氣污染防制設備。

目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

- 4.1 氣候變遷因應
- 4.2 能資源與溫室氣體
- 4.3 污染防治管理

五、社會共融與關懷

附錄

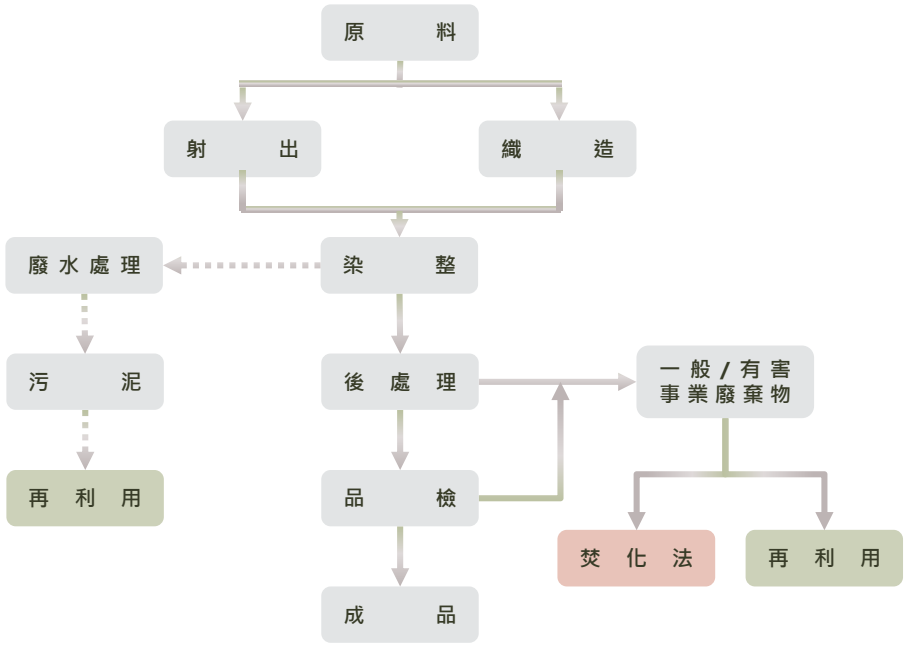
廢棄物管理

百和在廢棄物產出階段皆嚴格控管，且符合法規，以避免造成環境二次污染，此外，各廠積極處理廠內廢棄物的分類，將可回收或再利用之廢棄物進行回用，以減少送往焚化廠的廢棄物量，期盼對於全球溫室氣體的減量盡一份心力。此外，百和僅與政府認可之合法廢棄物清除、處理及再利用承攬商進行簽約，並於簽約前審查該承攬商是否有不良紀錄、車籍資料是否合法等相關事宜，以確保廢棄物去化過程中的適法性。廢棄物於清除後，依據各地法令規範執行後續確認流程，以確保公司運作產生之廢棄物能有效且合法地被清除、處理及再利用。

台灣百和以2024年為基準年，廢棄物至2030年以達成減量20%為目標；有害廢棄物至2030年以達成減量30%(kg/yard)為目標。經由落實各製程耗料及移轉之登錄管理，透過良率提升減少製程廢棄物之產生，並研擬建置庫存樣品資料庫，以達成廢棄物減量之目標。

廢棄物組成及處置

百和在成品的生產過程中，主要產出一般事業廢棄物、污泥以及部分有害事業廢棄物。一般事業廢棄物主要由紡織殘料、廢水廠產出之無害性污泥，以及部份海外廠以生質物作為鍋爐燃料產生之爐碴；有害事業廢棄物則以化學殘料及其混合物為主。2025年廢棄物總產出量為6,119.22公噸，其中一般事業廢棄物占比93.1%，有害事業廢棄物占比6.9%；百和廢棄物無於廠內處置（現場），皆由廢棄物清除廠商載至廠外處理及再利用（離場），最終處置方式包含：焚化、掩埋、固化及再利用。



營運據點	廢棄物類別	最終處置方式（離場）				
		處置移轉	直接處置			總計
		再利用	焚化	掩埋	固化	
台灣百和	一般事業廢棄物	894.17	67.22	–	–	961.39
	有害事業廢棄物	–	18.38	–	–	18.38
越南百和	一般事業廢棄物	3,453.49	–	206.24	1.35	3,661.08
	有害事業廢棄物	153.84	155.84	–	4.42	314.10
印尼百和	一般事業廢棄物	954.59	84.18	34.02	–	1,072.79
	有害事業廢棄物	65.26	26.22	–	–	91.48
總計	**一般事業廢棄物**	**5,302.25**	**151.40**	**240.26**	**1.35**	**5,695.26**
	有害事業廢棄物	**219.10**	**200.44**	**–**	**4.42**	**423.96**

註1：處理單位：公噸。
註2：「-」：表示無此項目。

目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

- 4.1 氣候變遷因應
- 4.2 能資源與溫室氣體
- 4.3 污染防治管理

五、社會共融與關懷

附錄

廢棄物再利用

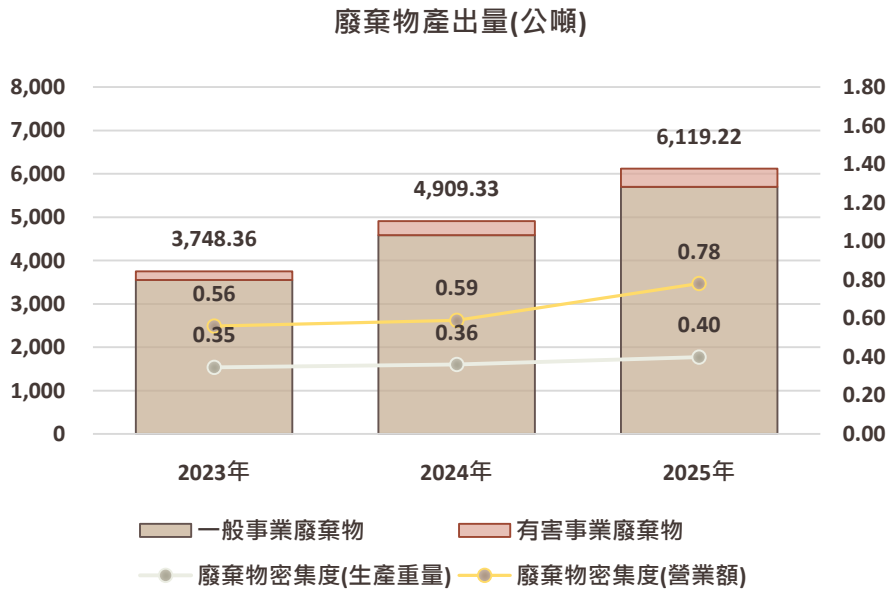
百和相當重視廢棄物所衍生的環境議題，除製程端主要產出的廢棄物如：紡織殘料、污泥、爐碴以外，原物料採購以及員工日常所產出之廢紙、廢塑膠、廚餘等均優先以廢棄物再利用之方式處理。百和2025年度事業廢棄物總產出量為6,119.22公噸，其中有5,666公噸為廢棄物再利用，整體再利用率達92.6%。

台灣百和自2021年起，積極推動廢棄物分類回收再利用，除回收射出製程所產出的廢塑料外，還針對生產流程中使用的工業用封膜、打包帶、離型紙/膜等包裝材料進行更細項分類，以增加再利用途徑並減少原以焚化方式處理之廢棄物總量。2022年台灣百和因導入燃料棒的再利用途徑，即是透過合格的廠商將廠內的紡織殘料製成「固體再生燃料（Solid Recovered Fuel, SRF）」，使廠內廢棄物再利用比例超過九成，2025年持續維持中，且廢棄物清運處理成本迄今節省約超過新臺幣329萬元。

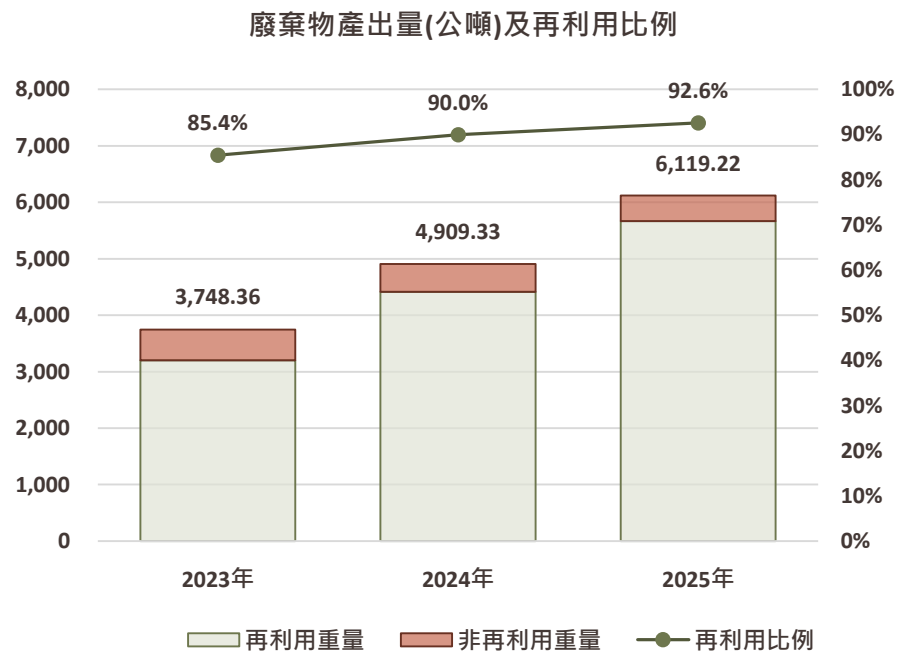
2025年度廢棄物再利用占比

項目 \ 營運據點	台灣百和	越南百和	印尼百和	總計
廢棄物總重量	979.77	3,975.18	1,164.27	6,119.22
再利用重量	894.17	3,667.91	1,104.03	5,666.11
再利用占比	91.3%	92.3%	94.8%	92.6%

註：單位：公噸。



註1：廢棄物密集度（營業額）= 廢棄物總量 ÷ 營業額；單位：MT / 新臺幣百萬元。
註2：廢棄物密集度（生產重量）= 廢棄物總量 ÷ 生產重量；單位：MT / MT 。





5

社會共榮與關懷

5.1 人權政策
5.2 人力資源結構
5.3 員工薪酬與福利
5.4 人才發展與培育
5.5 友善工作環境
5.6 社會參與

目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

五、社會共融與關懷

- 5.1 人權政策
- 5.2 人力資源結構
- 5.3 員工薪酬與福利
- 5.4 人才發展與培育
- 5.5 友善工作環境
- 5.6 社會參與

附錄

5.1 人權政策

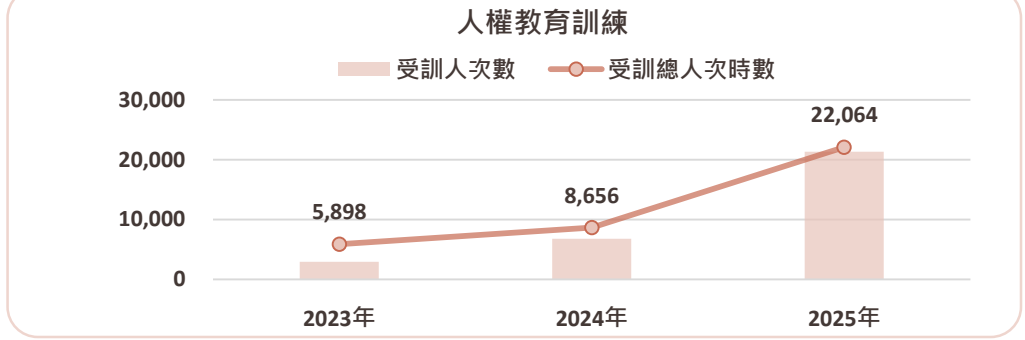
百和視員工為公司最寶貴資產，重視員工之發展，同時尊重並遵循《聯合國世界人權宣言》、「聯合國全球盟約」及「國際勞動組織」等國際公認之人權規範，並依其核心內涵制定「人權政策」，杜絕任何侵犯人權的行為，使公司員工能獲得合理、平等及有尊嚴的對待。同時，依《性別工作平等法》等法規，訂定【工作規則】、【執行職務遭受不法侵害預防計畫】及【員工申訴管理辦法】、【工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒管理辦法】等相關之管理政策及程序提供員工友善職場，防止因執行職務遭受不法侵害行為，維護性別工作平等及人格尊嚴。越南百和於2015年起導入SA 8000企業社會責任管理系統（Social Accountability 8000 Standard），並持續通過驗證，透過系統持續改善，以確保員工之各項勞動權益。2025年度百和無違反人權風險相關事項。

台灣百和
禁止職場不法侵害

2025年度人權教育訓練總表

營運據點	受訓人次	受訓總時數
台灣百和	137	175.0
越南百和	6,702	15,071.0
印尼百和	14,471	6,818.4
總計	**21,310**	**22,064.4**

台灣百和
人權政策



2025年度人權風險說明、對象、管理單位與執行狀況

人權盡職調查項目	風險說明	風險對象	營運據點	具體執行方法/執行現況
遵守當地勞動相關法令	可能因不遵守勞動法規延伸各種違反人權事件，並遭受當地主管機關的關切及罰款，造成公司聲譽受損。	所有員工	台灣百和	尊重並遵循《聯合國世界人權宣言》、「聯合國全球盟約」及「國際勞動組織」等國際公認之人權規範，確保不涉及違反人權的事件，並訂定「人權政策」。
			越南百和	公司制定符合GRS標準之政策，並完全遵守越南勞動法律和客戶行為準則的要求。
			印尼百和	尊重並遵循《2003年印尼勞動法》、《2022年綜合就業法》及「國際勞動組織」國際公認之人權規範，公司內部訂定「勞動與給薪政策」，確保不涉及違反人權的事件。

目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

五、社會共融與關懷

- 5.1 人權政策
- 5.2 人力資源結構
- 5.3 員工薪酬與福利
- 5.4 人才發展與培育
- 5.5 友善工作環境
- 5.6 社會參與

附錄

人權盡職調查項目	風險說明	風險對象	營運據點	具體執行方法/執行現況
 禁止強迫勞動	員工可能遭受強迫工作/加班、限制員工請假與少報工時等要求，或是利用暴力、威脅或非法限制人身自由的手段強迫員工勞動。	所有員工	台灣百和	遵守相關勞動法令及訂定「人權政策」，不強制或脅迫任何無意願之人員提供勞務行為。
			越南百和	公司制定符合GRS標準之政策，不使用或支持強迫或強制勞動，也不要求員工在受僱時繳納押金或存放身份證明文件於公司。不扣留員工的任何工資、福利及財產，不強制性加班，員工有權利在標準工作時間完成後離開工作場所，以及按照法律規定自由終止勞動合約。
			印尼百和	遵守相關勞動法令，並訂定「勞動與給薪政策」，不強制或脅迫任何無意願之人員提供勞務行為。
 禁用童工	任用童工可能因違反當地勞動法令而遭受行政處罰，並且可能因無對未成年員工進行特別保護導致其身心受傷甚至發生工傷事件。	應徵者	台灣百和	於面試及新進員工報到時，查證應徵者或新進員工之身分證件，並複印一份貼在人事資料卡上供內部資料使用。
			越南百和	公司制定符合GRS標準之政策，明確宣示不得任用童工。
			印尼百和	於面試及新進員工報到時，查證應徵者或新進員工之身分證件、戶口名簿、畢業證書、良民證及待業證明，並複印一份貼在人事資料上供內部資料使用。
 工作時間	超時工作違反法令要求，可能遭受行政處罰。 員工工時過長，會提高發生工傷甚至過勞死的機率。	所有員工	台灣百和	1.每週七天的工作應有權至少休息一天，除非為特殊的營運。 2.設置加班申請制度，主管提出每日加班需求，由員工自行填寫加班申請單，主管需管控員工每月加班時數，若超出工時管控指標的申請將不予受理。
			越南百和	1.在「勞動合約」、「集體談判協議」與相關政策中清楚說明。 2.提供適當的休息時間，以確保員工的健康。 3.公司支持靈活的工作政策，最大限度地節省人力資源、資源和時間。
			印尼百和	於「勞動與給薪政策」中明訂工時應符合當地法律規定，及依法每週提供休假日，且不得於工作時間外指派工作事項。
 工資福利	低於最低工資、錯發薪水、超時加班及不符合法定福利等，可能會被員工申訴、集體罷工等，公司遭受行政處罰，除導致工廠停工、客戶降評等經濟損失外，亦將連帶損及公司形象。	所有員工	台灣百和	1.定期審視法規與修訂相關內部規範。 2.核算月結工資前，檢查當月各項計薪項目及數據是否完整一致。
			越南百和	1.公司建立「工資收入政策」，確保員工的工資、獎金、補貼、輔助等制度，均能滿足法律各項要求。 2.公司不以懲罰目的而扣減工資，同時確保員工的工資和福利組成能清楚詳細。 3.公司保證不利用不實的勞動合約或實習方案來規避勞動法規與社會保障法規中所規範公司對員工應盡的義務。
			印尼百和	1.依照政府法令，訂定「勞動與給薪政策」，同時，每年度審視與修訂相關內部規範。 2.核算月結工資前，檢查當月各項計薪項目及數據是否完整一致，將考勤時數與薪資結構比對，避免薪水發放錯誤。

目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

五、社會共融與關懷

- 5.1 人權政策
- 5.2 人力資源結構
- 5.3 員工薪酬與福利
- 5.4 人才發展與培育
- 5.5 友善工作環境
- 5.6 社會參與

附錄

人權盡職調查項目	風險說明	風險對象	營運據點	具體執行方法/執行現況
 人道待遇	苛刻或非人道的對待員工。	所有員工	台灣百和	訂定「人權政策」避免苛刻或非人道的對待員工，包括：身體、語言、心理和性方面的騷擾。若有不合理的對待，員工可透過員工意見箱來申訴。
			越南百和	公司尊重員工，不參與或支持且不容忍採取體罰、精神或肉體脅迫的刑罰，更嚴禁粗暴或無人性的對待行為。
			印尼百和	訂定「無暴力以及騷擾政策」，禁止任何不合理的對待，並要求所有進入公司區域之員工須遵守此政策，若有相關行為將由公司進行追究及處分。
 反歧視、反騷擾	各種形式的歧視與騷擾，可能使員工離職，公司損失寶貴人才，更嚴重程度者，可能使企業遭受當地主管機關之裁罰，影響企業形象。	所有員工	台灣百和	公司訂定「人權政策」、【執行職務遭受不法侵害預防計畫】，強調不因性別、種族、階級、年齡、婚姻、語言、宗教、黨派、身心障礙等有任何差別待遇，免於歧視、騷擾的工作環境。
			越南百和	公司制定符合GRS標準之政策，禁止任何可能引起歧視的情況。
			印尼百和	公司訂定「無暴力以及騷擾政策」、「勞動與給薪政策」及「無歧視政策」，全面禁止所有歧視行為，並嚴格遵循法令規範，亦於新進員工教育訓練時特別講解。
 自由結社	剝奪員工的結社權力。	所有員工	台灣百和	目前台灣百和並無成立工會組織，但於「人權政策」中明訂尊重員工享有加入工會或組織、和平參與集會的自由，並提供勞資溝通機制確保勞資關係和諧。
			越南百和	公司尊重且保障員工能合法、和平地組建及參加工會或集體談判的權利，工會相關資訊請參閱本報告書「5.3員工薪酬與福利」內容。
			印尼百和	公司訂定「勞動與給薪政策」保障員工結社及表達意見之自由，工會相關資訊請參閱本報告書「5.3員工薪酬與福利」內容。
 健康安全	如長期忽略工作場所所需的防護措施，可能導致員工安全及健康遭受損害。員工受傷、死亡或罹患職業病時，公司除需承擔相關治療、照護及賠償費用外，亦可能遭受行政處罰，進而損及公司形象。	所有員工	台灣百和 越南百和 印尼百和	遵循ISO 45001職業安全衛生管理系統，提供所有員工安全與健康的工作環境，相關內容請參閱本報告書「5.5友善工作環境」章節。

目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

五、社會共融與關懷

- 5.1 人權政策
- 5.2 人力資源結構
- 5.3 員工薪酬與福利
- 5.4 人才發展與培育
- 5.5 友善工作環境
- 5.6 社會參與

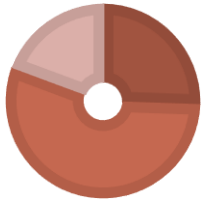
附錄

5.2 人力資源結構

人力結構

截至2025年底，百和員工總數為6,101人，員工皆為正職人員，分布如下：台灣百和1,014人、越南百和3,721人、印尼百和1,366人，報導期間之員工人數與前一年度相比無顯著波動。在整體年齡結構上，台灣百和及越南百和員工大多分布在30歲至49歲，印尼百和則是以29歲以下員工佔多數。台灣百和2025年非員工工作者為2,272人次，均為入廠之承攬商，其餘包含：保全、清潔、團膳等人員皆為正職員工。

女性員工約佔全體員工總數的55.9%，各營運據點女性員工的任用比例皆過半，且台灣百和超過六成。其中，女性主管職人員計有98位，佔主管職總人數占比31.2%。

營運據點	員工性別結構	員工職務結構	員工年齡結構	非主管職性別占比	主管職性別占比
台灣百和 1,014人	401人(39.5%) 613人(60.5%)	高階主管 15人 1.5% 一級主管 30人 3.0% 二級主管 46人 4.5% 基層幹部 72人 7.1% 基層人員 851人 83.9%	 29歲以下 259人 25.6% 30-49歲 559人 55.1% 50歲以上 196人 19.3%	349人(37.8%) 574人(62.2%)	52人(57.1%) 39人(42.9%)
越南百和 3,721人	1,699人(45.7%) 2,022人(54.3%)	高階主管 7人 0.2% 一級主管 31人 0.8% 二級主管 84人 2.3% 基層幹部 297人 8.0% 基層人員 3,302人 88.7%	 29歲以下 1,641人 44.1% 30-49歲 2,023人 54.4% 50歲以上 57人 1.5%	1,614人(44.8%) 1,985人(55.2%)	85人(69.7%) 37人(30.3%)
印尼百和 1,366人	588人(43.0%) 778人(57.0%)	高階主管 6人 0.4% 一級主管 21人 1.5% 二級主管 74人 5.5% 基層幹部 92人 6.7% 基層人員 1,173人 85.9%	 29歲以下 742人 54.3% 30-49歲 613人 44.9% 50歲以上 11人 0.8%	509人(40.2%) 756人(59.8%)	79人(78.2%) 22人(21.8%)

註1：依據2025/12/31在職人數統計。
註2：基層幹部為班長職及相當等級者；二級主管為課長、專員職及相當等級者；一級主管為經理、副理職及相當等級者；高階主管為副協理職以上。
註3：主管職人員指二級(含)以上人員（即課長、專員職及相當等級以上之人員）。

目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

五、社會共融與關懷

- 5.1 人權政策
- 5.2 人力資源結構
- 5.3 員工薪酬與福利
- 5.4 人才發展與培育
- 5.5 友善工作環境
- 5.6 社會參與

附錄

女性員工占比

55.9% (3,413人)

全職員工占比

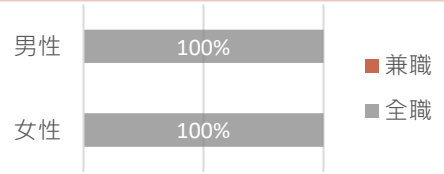
100%

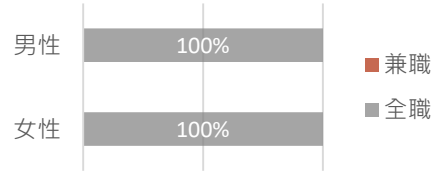
各地區總人數

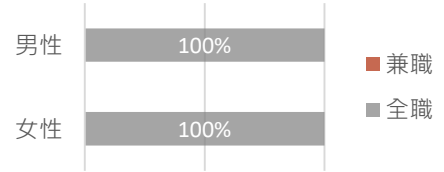
台灣	越南	印尼
1,014人	3,721人	1,366人

營運據點	員工性別結構	雇用類別		契約類型		總計
		兼職	全職	定期	不定期	
台灣百和 1,014人	401人(39.5%)	0	401	0	401	401
	613人(60.5%)	0	613	0	613	613
	各類別比例	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	100.0%
越南百和 3,721人	1,699人(45.7%)	0	1,699	745	954	1,699
	2,022人(54.3%)	0	2,022	726	1,296	2,022
	各類別比例	0.0%	100.0%	39.5%	60.5%	100.0%
印尼百和 1,366人	588人(43.0%)	0	588	10	578	588
	778人(57.0%)	0	778	0	778	778
	各類別比例	0.0%	100.0%	0.7%	99.3%	100.0%

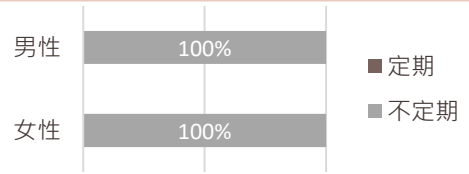
雇用類別結構(%)

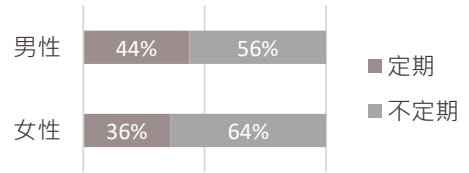


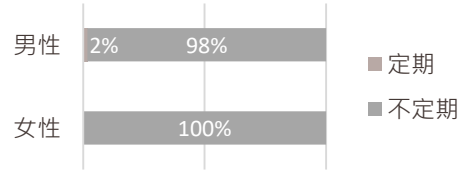




契約類型結構(%)







註1：依據2025/12/31在職人數統計。
註2：基層幹部為班長職及相當等級者；二級主管為課長、專員職及相當等級者；一級主管為經理、副理職及相當等級者；高階主管為副協理職以上。
註3：主管職人員指二級(含)以上人員（即課長、專員職及相當等級以上之人員）。

目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

五、社會共融與關懷

- 5.1 人權政策
- **5.2 人力資源結構**
- 5.3 員工薪酬與福利
- 5.4 人才發展與培育
- 5.5 友善工作環境
- 5.6 社會參與

附錄

多元化職場

百和致力打造多元、共融的職場環境，積極培育在地及青年人才，促進不同國籍與族群的就業與發展機會，持續推動性別平等，營造尊重與包容的工作氛圍，展現跨世代人才共同發展的多元職場文化。

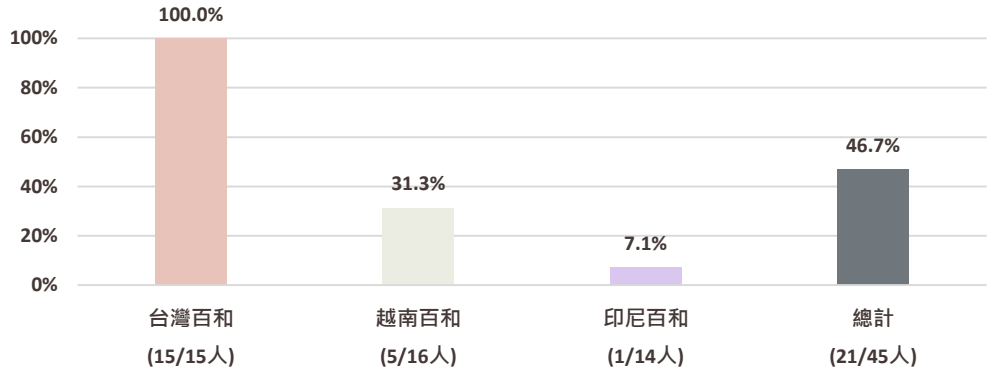
高階管理在地化比例-當地國籍高階管理主管占比

總計在地化比例

46.7%

21/45人

當地國籍高階主管/高階管理主管



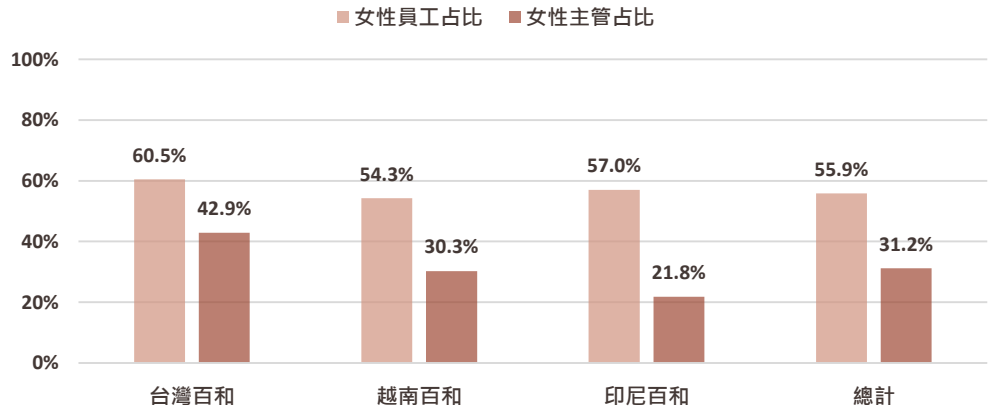
註1：高階管理主管定義台灣百和為副協理(含)以上人員，越南百和及印尼百和為經理(含)以上人員。
註2：當地指台灣百和之臺灣籍高階主管、越南百和之越南籍高階主管、印尼百和之印尼籍高階主管。

女性多元化指標

女性員工占比 **55.9%**

女性主管占比 **31.2%**

持續提升女性參與及管理職發展



目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

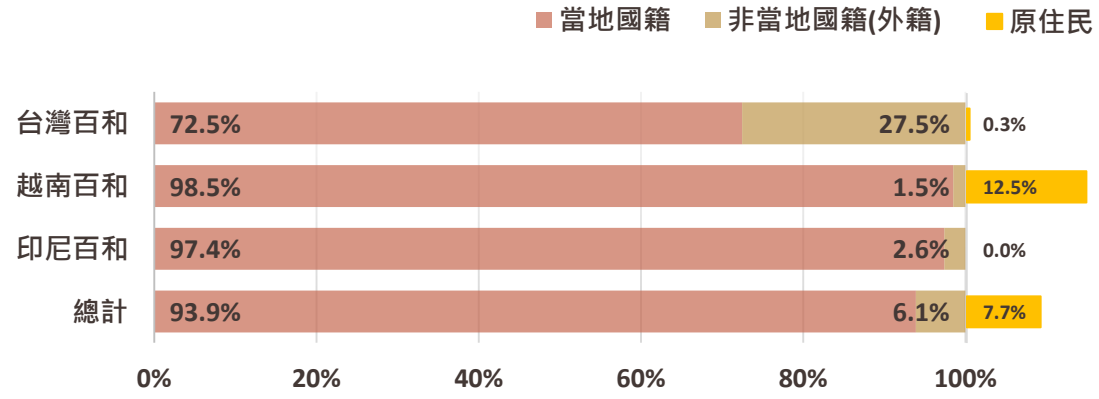
四、環境永續與管理

五、社會共融與關懷

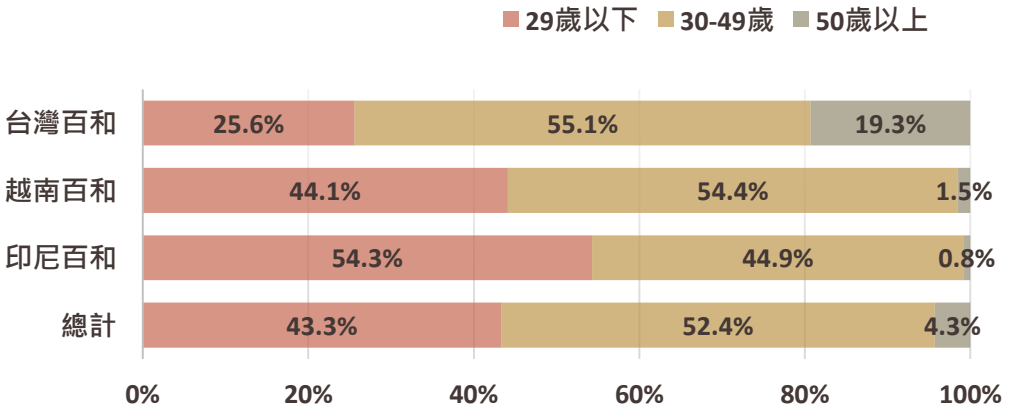
- 5.1 人權政策
- 5.2 人力資源結構
- 5.3 員工薪酬與福利
- 5.4 人才發展與培育
- 5.5 友善工作環境
- 5.6 社會參與

附錄

員工族裔指標



員工年齡結構



其他多元化指標

身心障礙人士占比

台灣百和	越南百和	印尼百和
1.0%	0.0%	2.2%

總計
0.7%

實習生（在校）占比

台灣百和	越南百和	印尼百和
0.0%	0.2%	0.0%

總計
0.1%

- ✔ 持續落實多元共融政策，打造包容平等的工作環境。
- ✔ 以當地人才培育與任用為優先，強化在地化管理。
- ✔ 透過多元指標監測與定期檢視，推動人才永續發展。

目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

五、社會共融與關懷

- 5.1 人權政策
- 5.2 人力資源結構
- 5.3 員工薪酬與福利
- 5.4 人才發展與培育
- 5.5 友善工作環境
- 5.6 社會參與

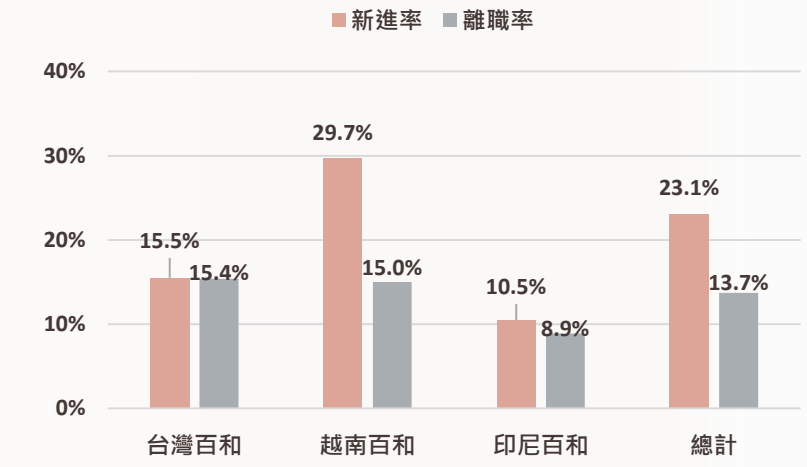
附錄

人才留任

百和任用作業遵守當地勞動相關法規要求，且遵守雇用年齡上的限制，禁止聘用童工。2025年相較前一年度，雖然離職人數上升14.8%，惟總離職率僅增加0.6%；2024年及2025年之離職情形，皆以29歲以下年齡層之離職率較高；原因為社會多元發展，年輕人對職涯的選擇也相對變多，百和提升對此議題的重視程度，並從內而外發展出更多元化之人才培育策略及優化各方面條件，以達留才育才，提升企業競爭力。

新進人數	離職人數	增加人數	新進率	離職率
1,407人	838人	569人	23.1%	13.7%

2025年新進率與離職率總覽

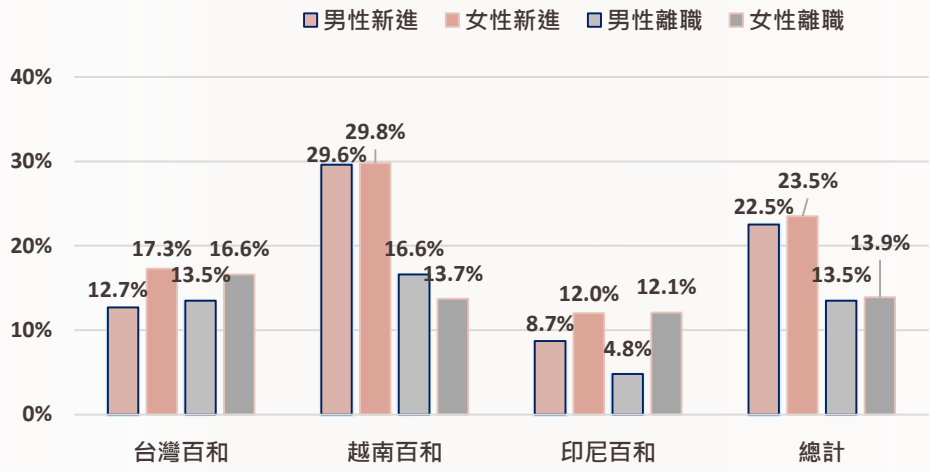


	台灣百和	越南百和	印尼百和	總計
新進人數	157	1,106	144	1,407
離職人數	156	560	122	838

註1：新進員工總數為新進該地區公司的正式員工數；新進率=新進員工總數÷當年底員工總數。

註2：離職員工總數為離開該地區公司的正式員工數；離職率=離職員工總數÷當年底員工總數。

2025年新進率與離職率比較（依性別）



- 台灣百和新進率與離職率趨近平衡，組織穩定
- 越南百和新進率最高，顯示業務擴張與人才需求。
- 印尼百和離職率相對較低，留任狀況良好。

目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

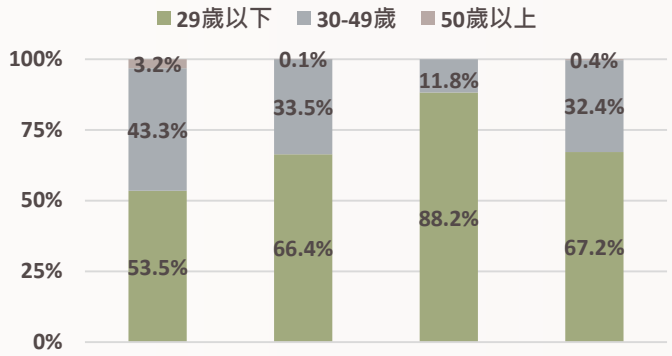
五、社會共融與關懷

- 5.1 人權政策
- 5.2 人力資源結構
- 5.3 員工薪酬與福利
- 5.4 人才發展與培育
- 5.5 友善工作環境
- 5.6 社會參與

附錄

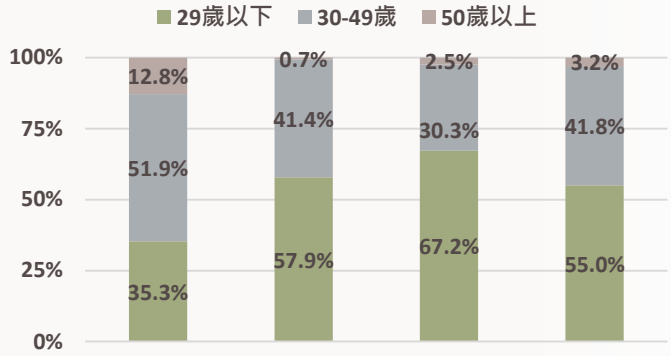
2025年新進與離職年齡分布比較Age Distribution of Hires vs Turnover

新進年齡分布



	台灣百和 (157人)	越南百和 (1,106人)	印尼百和 (144人)	總計 (1,407人)
50歲以上	5	1	0	6
30-49歲	68	371	17	456
29歲以下	84	734	127	945
總計	157	1,106	144	1,407

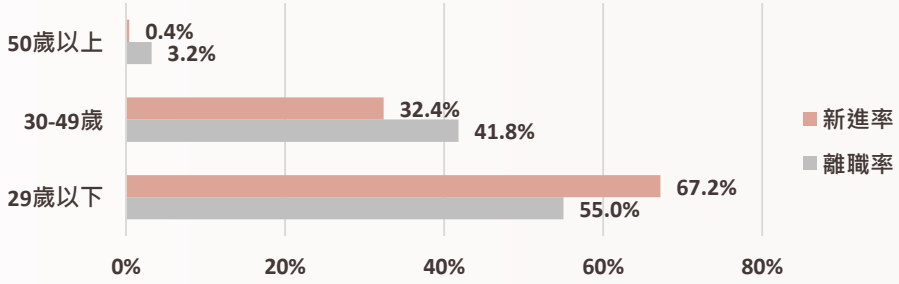
離職年齡分布



	台灣百和 (156人)	越南百和 (560人)	印尼百和 (122人)	總計 (838人)
50歲以上	20	4	3	27
30-49歲	81	232	37	350
29歲以下	55	324	82	461
總計	156	560	122	838

註1：新進員工總數為新進該地區公司的正式員工數。
註2：離職員工總數為離開該地區公司的正式員工數。

新進離職年齡結構



說明

新進率 =（當年度該特定類別之新進員工總數）÷（當年底該特定類別之員工總數）× 100%。

離職率 =（當年度該特定類別之離職員工總數）÷（當年底該特定類別之員工總數）× 100%。

新進員工人數不扣除中途離職人員。

離職人員包含自願離職、被解雇、退休之人員。

目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

五、社會共融與關懷

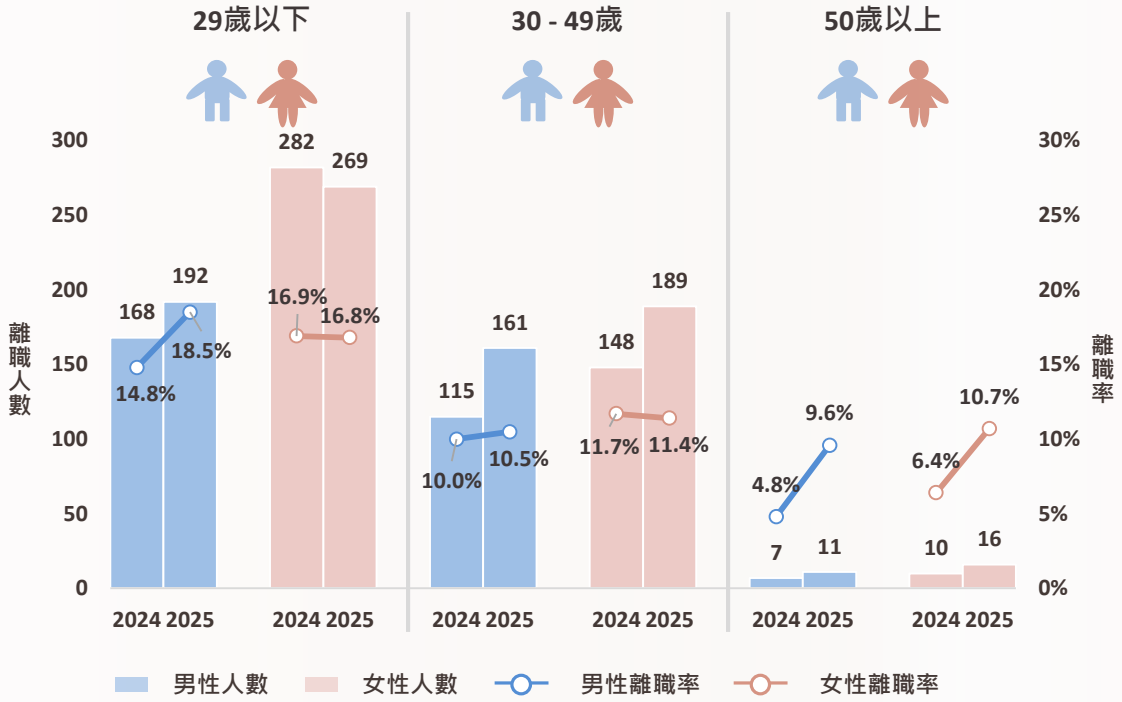
- 5.1 人權政策
- 5.2 人力資源結構
- 5.3 員工薪酬與福利
- 5.4 人才發展與培育
- 5.5 友善工作環境
- 5.6 社會參與

附錄

2024-2025年離職員工概況

整理總覽	2024年	2025年	較2024年變化
	730人	838人	+108人 ↑
	離職率 13.2%	離職率 13.7%	離職率 +0.5個百分點

離職人數與離職率 – 依性別年齡比較



註1：離職員工數為離開該地區公司的正式員工數。

註2：離職率 = (當年度該特定類別之離職員工總數) ÷ (當年底該特定類別之員工總數) × 100%。

註3：離職人員包含自願離職、被解雇、退休之人員。

離職人數與離職率 – 依營運據點與性別(小計)

性別	年度	台灣百和 人數	台灣百和 離職率	越南百和 人數	越南百和 離職率	印尼百和 人數	印尼百和 離職率	總計 人數	總計 離職率
男性	2024	31	7.6%	226	15.3%	33	5.9%	290	11.9%
	2025	54	13.5%	282	16.6%	28	4.8%	364	13.5%
女性	2024	69	11.2%	288	17.0%	83	10.7%	440	14.3%
	2025	102	16.6%	278	13.7%	94	12.1%	474	13.9%

2024-2025年離職概況總覽

營運據點	2024 人數	2024 離職率	2025 人數	2025 離職率	較2024變化 人數變化	較2024變化 離職率變化(百分點)
台灣百和	100	9.8%	156	15.4%	+56	+5.6 ↑
越南百和	514	16.2%	560	15.0%	+46	-1.2 ↓
印尼百和	116	8.6%	122	8.9%	+6	+0.3 ↑
總計	**730**	**13.2%**	**838**	**13.7%**	**+108**	**+0.5** ↑

- 整體離職人數較2024年增加108人，離職率上升0.8個百分點。
- 29歲以下年齡層之離職率較高；原因為社會多元發展，年輕人對職涯的選擇也相對變多

目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

五、社會共融與關懷

- 5.1 人權政策
- 5.2 人力資源結構
- 5.3 員工薪酬與福利
- 5.4 人才發展與培育
- 5.5 友善工作環境
- 5.6 社會參與

附錄

5.3 員工薪酬與福利

員工薪酬

百和不因性別、宗教、種族、國籍、黨派之差異而有不同薪酬，女男薪酬比例以同職等比較，近三年維持在接近1：1的薪酬比例。為有效留住專業、優秀人才，及提供適用所有員工具有競爭力及合理性之彈性薪酬制度，本公司每年定期檢視薪資制度，並依當年度的公司營運成效、考量個人績效暨公司未來發展的需要核定年終獎金、創新研發暨提案改善獎金及當年度之員工紅利等激勵性變動薪酬，並適時予以升遷或調薪。

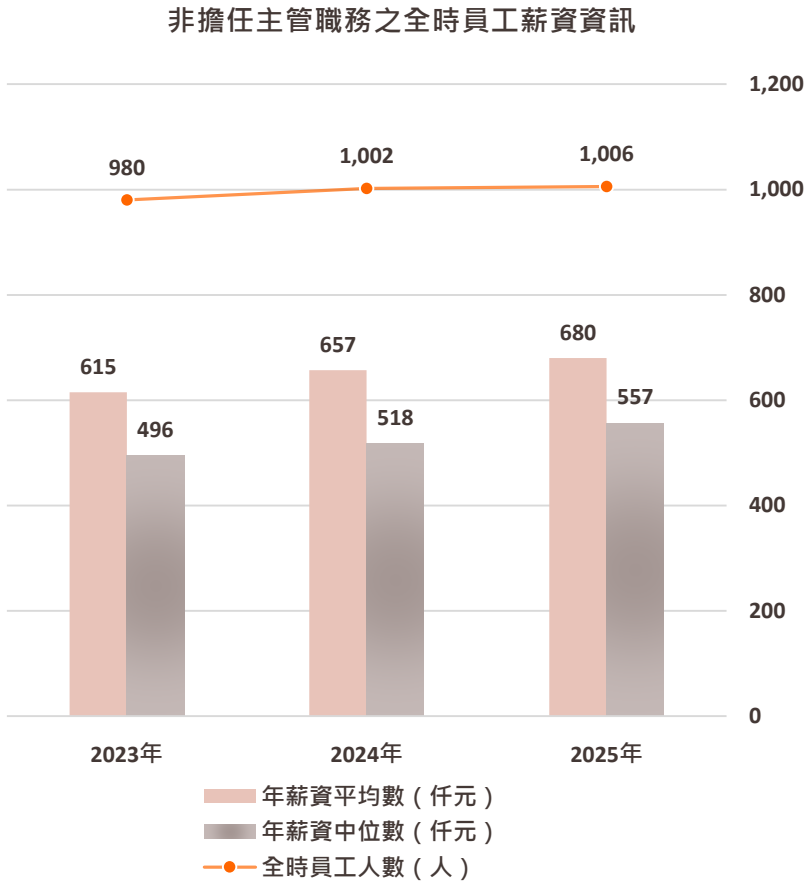
職級	台灣百和 女/男	越南百和 女/男	印尼百和 女/男
基層人員	0.803	0.954	0.915
基層幹部	0.881	0.987	1.026
二級主管	1.025	0.828	0.582
一級主管	1.029	0.706	0.803
高階主管	1.043	0.924	1.145

註1：印尼百和二級主管女男薪酬比僅0.582，主要為印尼百和屬新設的營運基地，考量當地快速成長，故會招聘多國（臺籍、陸籍、越南籍及馬來西亞籍）技術性的「廠務」中間幹部，該等外籍幹部其薪酬結構中含有技術津貼、駐外津貼等項目。且實務上，因工作性質（織造/染色/加工）特殊，故該等技術性中間幹部工作以男性任職者居多，故產生該職等之男女生平均薪酬有較大的差異。

註2：計算女男薪酬比中，年資未滿一年的人員薪酬不列入計算。

項目	2023	2024	2025	與前一年度相比
非擔任主管職務之全時員工人數（人）	980	1,002	1,006	+0.4%
非擔任主管職務之全時員工年薪資總額（仟元）	602,960	658,430	684,378	+3.9%
非擔任主管職務之全時員工年薪資平均數（仟元）	615	657	680	+3.5%
非擔任主管職務之全時員工年薪資中位數（仟元）	496	518	557	+7.5%

註：依照臺灣證券交易所發布之「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊申報作業說明」有關規定辦理。



目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

五、社會共融與關懷

- 5.1 人權政策
- 5.2 人力資源結構
- **5.3 員工薪酬與福利**
- 5.4 人才發展與培育
- 5.5 友善工作環境
- 5.6 社會參與

附錄

員工福利制度

提供多項優於法規之福利項目為百和持續努力之目標，除發給多項補助項目外，也提供保險福利、員工健康檢查、交通補助、娛樂補助及其他補助項目等，2025年度補助超過新臺幣10,953萬元。



項目	內容	台灣百和	越南百和	印尼百和
保險福利	健康保險與職業保險	●	●	●
	退休準備金提撥	●	○	●
	團體保險	●	●	●
補助福利	女性生育津貼	●	●	○
餐飲福利	員工餐廳、餐飲	●	●	●
進修福利	員工在職教育訓練	●	●	●
娛樂福利	員工旅遊	●	●	○
	員工體育活動	●	●	●
交通福利	油資補助/車票補助	●	●	●
	員工停車位	●	●	●
其他福利	婚喪喜慶補助、特別節日獎金	●	●	○
	子女教育補助、子女成績優異獎學金	●	●	○
	幼兒補助	○	●	○
	生日禮金/禮品	●	●	○
	國定假日禮品	●	●	○
	定期健康檢查	●	●	●
	開工紅包及尾牙代金	●	●	○
	特約商店優惠	●	●	○
	員工制服	●	●	●
	急難救助	●	●	○

註：● 適用 / ○ 不適用

增強體魄，愉快運動-台灣百和社團活動

台灣百和羽球社及籃球社成立於2022年，成立宗旨為提倡體育活動，培養正當休閒活動、鍛鍊強健體魄，增進員工身心健康。目前兩社社員及眷屬約50人，共同於每週定期團練進行基礎練習與分組比賽，培養團隊默契，並聘請教練或同事技術指導，從基礎動作循序漸進，提升各式專業技巧、強化體能。兩社為友誼社，不僅常共同練習，也常舉辦比賽及活動，促進大家交流，也增進同仁情感。

目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

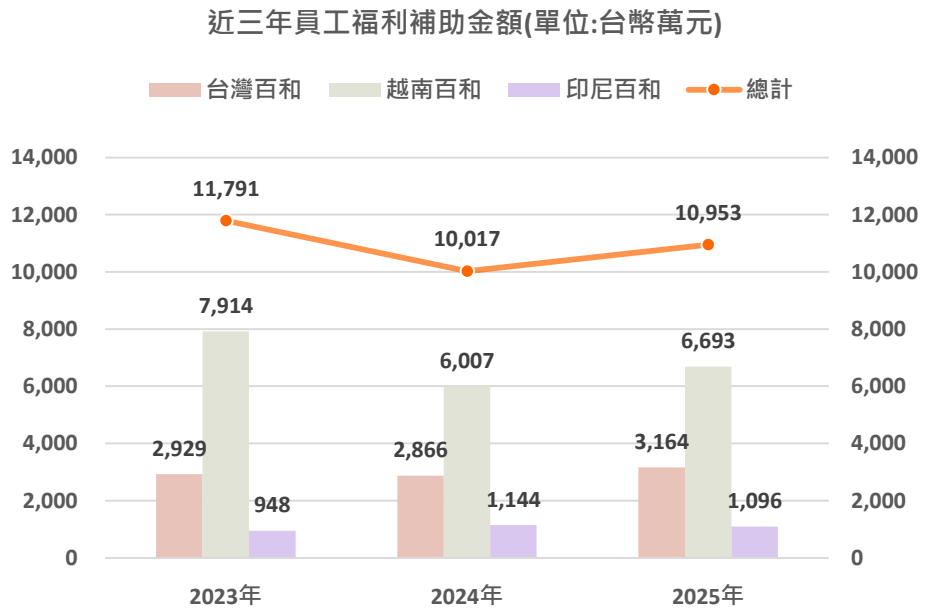
四、環境永續與管理

五、社會共融與關懷

- 5.1 人權政策
- 5.2 人力資源結構
- **5.3 員工薪酬與福利**
- 5.4 人才發展與培育
- 5.5 友善工作環境
- 5.6 社會參與

附錄











目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

五、社會共融與關懷

- 5.1 人權政策
- 5.2 人力資源結構
- 5.3 員工薪酬與福利
- 5.4 人才發展與培育
- 5.5 友善工作環境
- 5.6 社會參與

附錄

員工滿意度調查

調查對象	調查頻率	填寫人數	回收率	整體滿意度
台灣百和全體員工	1次 /年	595 人	59 %	4.0 /5.0

台灣百和管理部於2025年12月執行2025年員工滿意度調查，本年度為首年度調查，執行情形請參下表：

調查對象	台灣百和全體員工
題目	工作內容、主管支持、教育訓練、職涯發展、工作環境(職安衛)、檢舉制度、薪酬與福利、留任率(含推薦親友到職)及永續經營面向
負責調查單位	台灣百和管理部，預計每年調查一次。
調查期間	2025/1/1~2025/12/31
整體滿意度	4.0分（最低1分，最高5分）
調查結果	本公司整體員工的滿意度為80%，代表滿意公司整體的政策、制度及福利。
提升改善方案	針對調查結果，2025年持續改善內容如下： ● 為鼓勵員工創新思考及優化製程流程與效能，本公司自2023年起創立專利及創新流程改善提案制度，經審查通過之提案，能獲得獎勵及最高新臺幣20,000元獎金。 ● 為有效留住專業、優秀人才，及提供適用所有員工具有競爭力及合理性之彈性薪酬制度，本公司每年定期檢視薪資制度，並依當年度的公司營運成效、考量個人績效暨公司未來發展的需要核定年終獎金、創新研發暨提案改善獎金及當年度之員工紅利等激勵性變動薪酬，並適時予以升遷或調薪。 ● 為尊重員工人權、確保員工權益，本公司落實執行檢舉與吹哨者保護制度及建立多元勞資溝通管道及申訴機制，定期召開勞資會議，設置員工意見箱，且於兩個月內告知申訴人或公告於公布欄，以達雙向溝通之效，促進勞資關係和諧。2025年未接獲任何與人權議題相關之員工申訴意見，且未有經檢舉歧視與騷擾事件之案件受理。

目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

五、社會共融與關懷

- 5.1 人權政策
- 5.2 人力資源結構
- 5.3 員工薪酬與福利
- 5.4 人才發展與培育
- 5.5 友善工作環境
- 5.6 社會參與

附錄

友善婚育職場及育嬰假執行情形

本公司以人為本，視員工為公司最大的資產，且女性員工占比突破六成，故本公司致力打造友善婚育及家庭照顧之職場環境，相關措施詳見下表。2025年受益人次124人，補助金額約新臺幣52.7萬元。

結婚

- 與中部地區知名婚宴會館簽訂員工特約。
- 提供員工結婚禮金。

懷孕及生產

- 與彰化地區大型醫院簽訂員工特約。
- 執行母性保護計畫：妊娠或分娩後未滿一年之女性同仁，安排臨場醫師諮詢及專職廠護面談，針對同仁個別調整工作環境。
- 提供溫馨停車格。
- 提供員工本人與配偶產假、產檢假、陪產(檢)假及生育禮金。

哺育

- 與彰化地區評價優質之月子中心簽訂員工（或配偶）特約。
- 提供專人管理之哺（集）乳室，且榮獲彰化縣衛生局「親善哺（集）乳室」認證。
- 提供員工家庭照顧假與育嬰假。

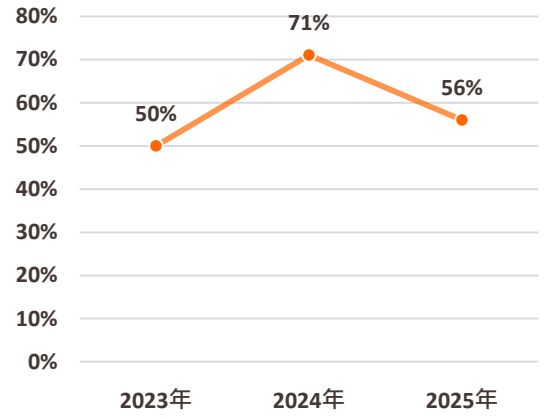
育兒

- 與彰化地區老牌私立幼兒園簽訂員工子女就讀優惠。
- 提供員工子女教育學雜費補助。

2025年度台灣百和育嬰留停

育嬰留停	代碼	男	女	合計
符合育嬰留停申請人數	A	24	21	45
當年度實際申請育嬰留停人數	B	2	7	9
當年度育嬰留停應復職人數	C	1	3	4
當年度育嬰留停實際復職人數	D	1	3	4
當年度育嬰留停復職率	D/C	100%	100%	100%
前一年度育嬰留停實際復職人數	E	0	9	9
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數	F	0	5	5
當年度育嬰留停留任率	F/E	-	56%	56%

近三年留任率



註1：此表僅揭露臺灣地區育嬰假申請狀況；越南、印尼地區無育嬰假，根據勞動法規越南女性有半年產假、男性有五天陪產假，印尼女性最短有三個月產假，且在特殊情況下，經醫師證明並附上證明信，可再延長最多三個月；若發生流產，根據醫生、婦產科醫生或助產士的證明信，有權獲得1.5個月（或按照證明信規定）的休息時間。

註2：符合育嬰留停申請資格(A)定義為該年度往前三年內請過產假或陪產假之員工，例如：2025年符合申請資格即為2022/1/1~2025/12/31請過產假或陪產假之員工。

註3：當年度育嬰留停實際復職人數(D)含提前復職人數。

目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

五、社會共融與關懷

- 5.1 人權政策
- 5.2 人力資源結構
- **5.3 員工薪酬與福利**
- 5.4 人才發展與培育
- 5.5 友善工作環境
- 5.6 社會參與

附錄

退休制度

本公司依據《勞動基準法》、《勞工退休金條例》等法規，訂定【退休管理辦法】；截至2025年底，選擇舊制的員工約為8.1%、選擇新制的員工約為91.9%（含保留舊制年資的員工約24%），2025年底之勞工退休準備金提撥已足額，足夠給付次一年度內符合退休員工之退休金。

營運據點	退休制度說明
台灣百和	1. 依政府相關勞動法令、退休辦法及公司內部管理制度、辦法等辦理。 2. 適用《勞工退休金條例》之退休金制度，依規定按特定比率提撥退休金至勞工保險局之個人專戶。 3. 選擇繼續適用《勞動基準法》之員工，以勞工退休準備金監督委員會名義提撥退休金存入臺灣銀行退休準備金專戶。 4. 《勞工退休辦法》第四條之一，為改善人力資源應用，適時鼓勵工作十年以上年滿五十五歲之員工，依本條退休條件，得申請退休。
越南百和	1. 依據越南相關法律，按月向當地社保局為員工繳納社保、醫保及失業保險，為員工底薪的21.5%。 2. 員工達到法定退休年齡，可向社保局申請退休金。本公司按法律規定，對於達到法定退休年齡的員工辦理相關退休手續。
印尼百和	依據印尼相關法令，按月辦理各項社保業務（含意外、死亡、養老及退休等）。此外，依《印尼勞動法》規定，對於達到法定退休年齡的員工，可向本公司申請退休及請領退休金。

勞資協議

依據「人權政策」，百和尊重各營運據點員工享有組織或加入工會的自由，並提供勞資溝通機制確保勞資關係和諧。台灣百和目前未成立工會，亦無簽訂團體協約，以勞資會議為溝通管道，2025年共舉辦4次勞資會議，會議內容包含勞工動態、活動、福利項目及工作環境改善等。越南百和及印尼百和皆已成立工會，越南百和團體協約每三年簽訂一次，經由全體員工意見徵詢並取得100%同意後，由工會主席代表勞方進行簽署，團體協約內容適用於全體員工；印尼百和設有兩個工會組織，目前尚未簽訂團體協約，員工權益事項則依據員工手冊進行工會協商，並就相關法規條款進行適時調整與補充。

營運變更之最短預告期

台灣百和

於【工作規則】中訂定最短通知期，當公司營運出現重大狀況而有可能影響員工時，依其規定預告通知相關員工並依法給付資遣費，確保員工權益。

- 在本公司繼續工作三個月以上未滿一年者，於十日前預告。
- 在本公司繼續工作一年以上未滿三年者，於二十日前預告。
- 在本公司繼續工作三年以上者，於三十日前預告。

越南百和

於【勞動內規】中訂定最短通知期：

- 無限期的勞動合同至少四十五天前告知。
- 限期的勞動合同至少三十天前告知。
- 從事季節性或十二個月固定工作之勞動合同者至少三天前告知。

印尼百和

依據印尼2021年《綜合就業法》第37條：

- 企業家、員工/工人、工會/勞工總會及政府必須盡力避免終止僱用關係。
- 針對無法避免終止僱用關係情況，若相關的員工/工人是工會/勞工總會的成員，企業家必須通知員工/工人及（或）公司工會/勞工總會關於終止僱用關係之目的和原因。
- 企業家實行終止僱用關係之前，必須提早十四天以終止僱用關係通知書正式通知員工/工人及（或）工會/勞工總會。
- 若在試用期終止僱用關係，則必須在終止僱用關係的前七天內給予通知書。

目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

五、社會共融與關懷

- 5.1 人權政策
- 5.2 人力資源結構
- 5.3 員工薪酬與福利
- 5.4 人才發展與培育
- 5.5 友善工作環境
- 5.6 社會參與

附錄

5.4 人才發展與培育

受訓人次

104,328人次

平均時數

32.5小時

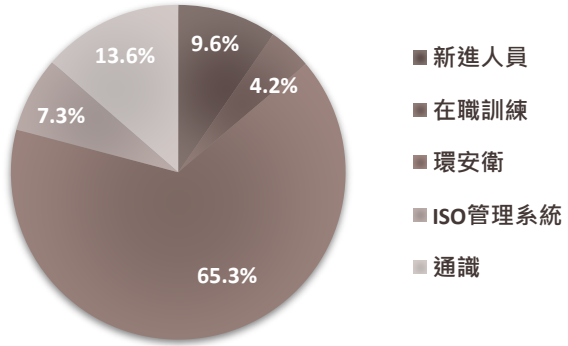
持續提升

專業能力提升

受訓時數

198,205.8小時

各類別訓練時數占比(依訓練人次時數)



因應永續發展及產業環境變異，除了提升員工基本工作技能及專業能力外，亦重視員工多元發展，百和每年度擬定教育訓練計畫，建立完整的訓練體系課程，規劃適合同仁的各類訓練課程，並邀請外部顧問或內部講師以提昇同仁能力與發展，為公司注入發展動能，為員工打造持續學習與成長的職涯環境。百和課程包含：新進人員教育訓練、在職人員專業訓練、環安衛教育訓練、ISO管理系統教育訓練及通識教育訓練。

教育訓練概況

訓練人次　訓練人次時數

彙整類別		新進人員教育訓練	在職人員專業訓練	環安衛教育訓練	ISO管理系統教育訓練	通識教育訓練	總計
台灣百和		480	806	5,195	4,888	4,485	15,854
		596.5	1,148.5	10,403.0	4,404.0	2,774.0	19,326.0
越南百和		1,102	73	5,703	0	6,752	13,630
		17,632.0	3,690.0	105,100.0	0.0	15,487.0	141,909.0
印尼百和		775	7,069	25,141	23,377	18,482	74,844
		723.5	3,475.9	13,974.9	10,104.6	8,691.9	36,970.8
總計		**2,357**	**7,948**	**36,039**	**28,265**	**29,719**	**104,328**
		18,952.0	**8,314.4**	**129,477.9**	**14,508.6**	**26,952.9**	**198,205.8**

註：台灣百和「新進人員一般安全衛生教育訓練」於報到當日完成受訓，其餘新進人員相關訓練按季受訓。

目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

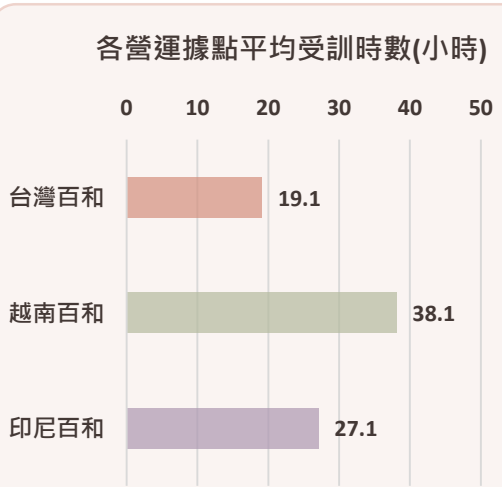
五、社會共融與關懷

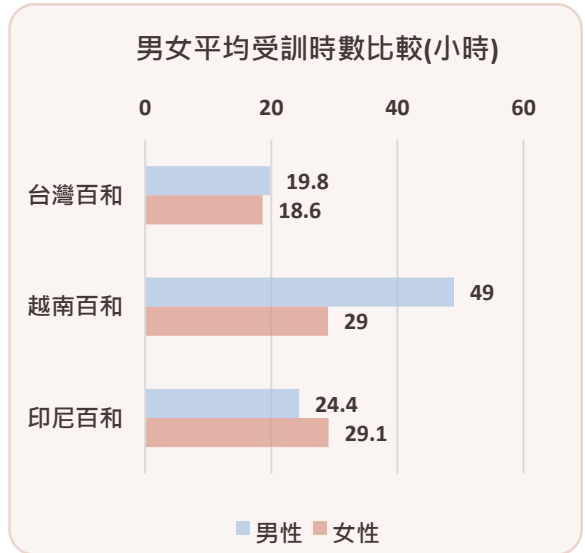
- 5.1 人權政策
- 5.2 人力資源結構
- 5.3 員工薪酬與福利
- 5.4 人才發展與培育
- 5.5 友善工作環境
- 5.6 社會參與

附錄

平均受訓時數(小時)

台灣百和	越南百和	印尼百和	全體平均
19.1	38.1	27.1	32.5





各職級平均受訓時數(小時)

	基層人員	基層幹部	二級主管	一級主管	高階主管
台灣(男)	19.5	20.6	24.0	18.3	13.7
台灣(女)	18.7	21.8	14.7	18.1	33.2
越南(男)	49.5	55.0	25.8	37.1	6.1
越南(女)	28.9	32.7	21.5	23.2	0.0
印尼(男)	25.0	46.2	3.5	2.9	8.2
印尼(女)	29.5	34.0	7.1	11.8	0.0

註1：依據2025/12/31在職人數統計。
註2：基層幹部為班長職及相當等級者；二級主管為課長、專員職及相當等級者；一級主管為經理、副理職及相當等級者；高階主管為副協理職以上。
註3：各項員工類別中不同性別當年度平均受訓時數=當年度各項員工類別中不同性別受訓總時數/當年度各項員工類別中不同性別總人數(非受訓人數)。

產學合作

近年來，由於少子化危機，學校辦學朝向精緻化、特色化發展，百和積極與鄰近相關科系的大專院校採建教合作模式，培育未來所需人才，提升人力素質；另一方面，學校可藉由引進企業資源活化教學，強化在地學校競爭優勢，吸納優秀學子。百和積極與外界合作，提供專業師資以培育產業專業人才。

時間	營運據點	輔導單位	說明
2021~2025	台灣百和	國立臺北科技大學	台灣百和於2021年起與北科大進行產學合作，已投入超過新臺幣200萬元，成果豐碩，既完成「染整污泥製作成無機聚合材料資源化」與「紡織染整污泥與廢玻璃製作成磁磚資源化」兩項產學合作計畫並取得相關污泥專利後，2024年起合作「水熱液化法應用於尼龍織帶之再生可行性評估」專案，目前相關專利申請中，2026年預計合作其他產學合作案。

目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

五、社會共融與關懷

- 5.1 人權政策
- 5.2 人力資源結構
- 5.3 員工薪酬與福利
- 5.4 人才發展與培育
- 5.5 友善工作環境
- 5.6 社會參與

附錄

5.5 友善工作環境

職業安全衛生政策

以職場安全及舒適健康的作業環境為優先導向，並制定「環安衛暨能源政策」，各環節運作皆以遵守安全衛生管理規範為首要考量，落實「風險管理」及「持續改善」的管理準則，積極改善工作場所、製造設備及作業方法，保障工作者及利害相關者的安全與健康，並透過「承攬管理」、「職業災害預防」、「在職教育訓練」及「緊急應變演練」四個面向制定公司內部管控之績效指標，透過每年定期檢視指標達成狀況，持續推動職業安全衛生相關管理與改善措施，以確保作業環境安全與員工健康。

百和以達零災害為首要目標，提供安全、衛生、健康之工作環境，持續關心員工於工作環境的健康與安全，除遵循營運據點當地安全衛生法規外，每年定期倡導安全、健康觀念，設置及定期檢測消防設備，並舉辦消防及逃生演習。對於特殊工作型態員工，依作業型態屬性，實施個別教育訓練及配置安全防護器具等。每年定期實施員工健康檢查及持續推行健康安全文化，瞭解員工健康狀況，降低員工職場傷害的風險及強化員工健康、安全、衛生知識。

台灣百和	2025年執行情形	2026年目標	2028年目標
承攬管理	危害告知93% 監工巡查91%	危害告知100% 監工巡查100%	危害告知100% 監工巡查90%
職業災害預防	職災件數6件	職災件數降至4件以下	職災件數降至2件以下
在職教育訓練	參與人數2,826人次	參與人數3,000人次	參與人數4,000人次
緊急應變演練	6場次/年	6場次/年	6場次/年

註：職災定義為不含通勤且損失日數達一天以上。

目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

五、社會共融與關懷

- 5.1 人權政策
- 5.2 人力資源結構
- 5.3 員工薪酬與福利
- 5.4 人才發展與培育
- 5.5 友善工作環境
- 5.6 社會參與

附錄

職業安全衛生管理系統

百和於2022年皆已依循ISO 45001:2018的規範建立職業安全衛生管理系統並取得第三方驗證，至2025年持續驗證中，涵蓋範圍包含：執行設計、開發、採購、施工、生產、維護與承攬等工作活動之相關工作者（員工及非員工），並依管理系統之架構，制定職業安全衛生相關管理程序，以作為職業安全衛生規劃之遵循方向。管理系統適用範疇涵蓋臺灣地區之工作者、活動及工作場所，受內外部稽核員工涵蓋率近100%（排除：海外廠員工、臺北及臺南辦公室人員）；非員工工作者（含承攬商）年度入廠共2,272人次。

台灣百和
永續查驗證

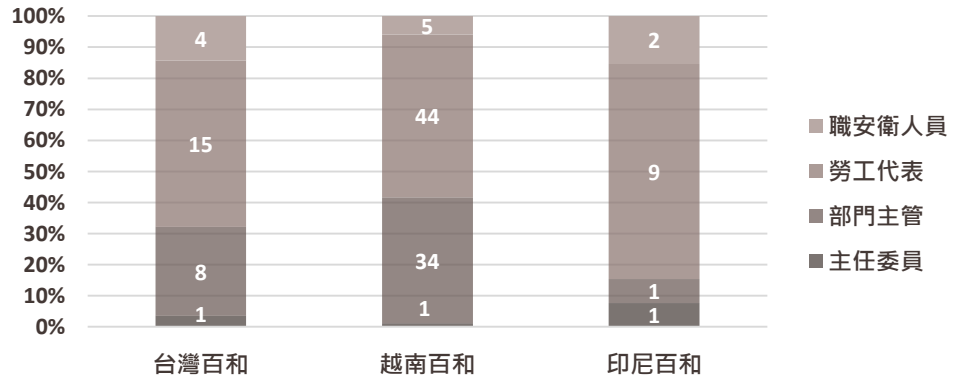
職業安全衛生委員會

百和遵守各營運據點當地政府對於職業安全與衛生之規範，因此，皆設立「職業安全衛生委員會」，每季定期召開會議，2025年度共計召開12場會議，由主任委員、執行秘書、部門主管、勞工代表、職業安全衛生人員與醫護人員共同審議各項職安衛事項或對職安衛問題提出建議，其中三廠區勞工代表占比為54%，年度參與率為97%。2025年台灣百和和經職業安全衛生委員會評估建議後所執行之重要事項有：落實電器設備維護與管理、優化承攬申請及監工管理流程、加強機械設備安全防護措施、推動職安衛績效獎勵等。台灣百和自2025年起導入職安衛績效考核激勵制度，每半年一次針對製程單位進行評鑑，項目包含：承攬管理、化學品管理、健康管理等九大面向，評核成績優異單位於第二季及第四季職業安全衛生委員進行授獎。

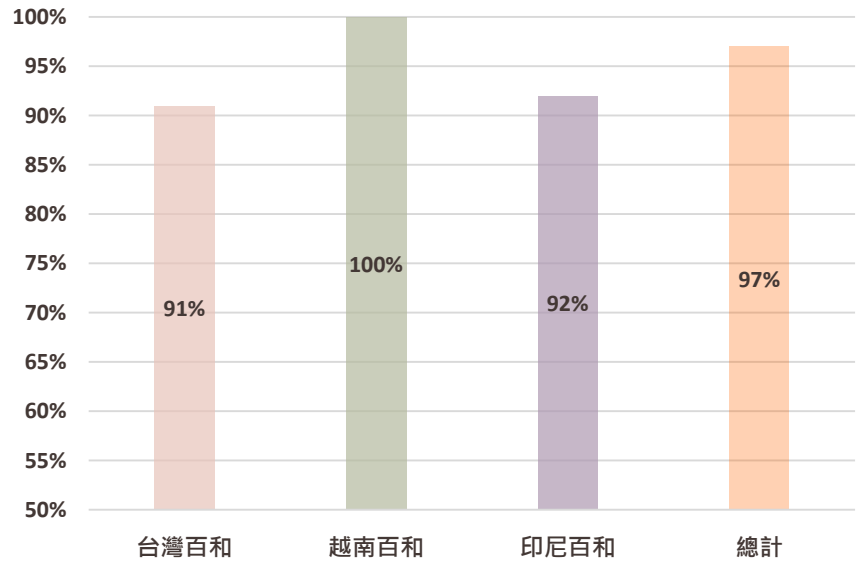
職業安全衛生委員會勞工代表占比

台灣百和	越南百和	印尼百和	全體平均
54%	52%	69%	54%

職業安全衛生委員會組成人數、比例



2025年職業安全衛生委員會參與率



目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

五、社會共融與關懷

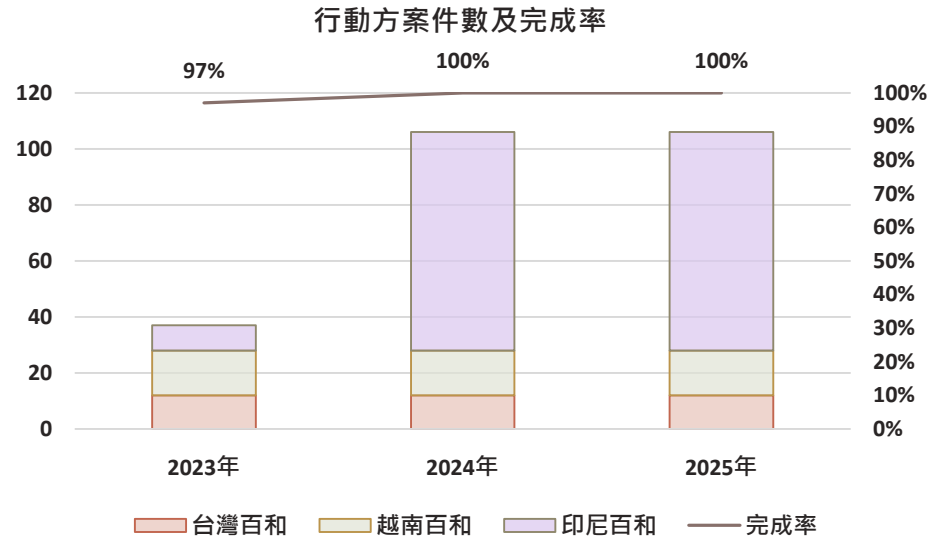
- 5.1 人權政策
- 5.2 人力資源結構
- 5.3 員工薪酬與福利
- 5.4 人才發展與培育
- **5.5 友善工作環境**
- 5.6 社會參與

附錄

危害鑑別與風險評估

百和依據【危害鑑別與風險機會評估管理程序】進行全面危害鑑別，並對以往及現時之職業安全衛生管理績效加以檢討與評估。台灣百和根據【環安衛暨能源管理系統運作管理規章】保障同仁之退避權，即執行職務發現有立即發生危險之虞時，得在不危及其他工作者安全情形下，自行停止作業及退避至安全場所，並立即向直屬主管報告。

2025年百和危害鑑別事項件數3,445件，高風險事項件數190件，高風險事項轉成行動方案件數106件，行動方案完成率100%。危害鑑別結果顯示，台灣百和之潛在風險項目以切割捲夾類占比21%為最大宗，其次為職業病類及感電危害類皆為11%。此外，化學品危害類提高至10%，顯示同仁對化學品的使用風險已有提高相對危害意識。公司已制定並落實相應的改善行動與補救措施，如：為捲夾風險加裝防護裝置、設置警示標語及安排教育訓練；化學品則強化通風、標示管理與個人防護具使用；感電風險則透過設備檢修與安全巡查及訓練加以控管。所有高風險項目均已重新評估，風險等級已降至可接受範圍，並納入年度追蹤機制，持續監控作業安全。





目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

五、社會共融與關懷

- 5.1 人權政策
- 5.2 人力資源結構
- 5.3 員工薪酬與福利
- 5.4 人才發展與培育
- **5.5 友善工作環境**
- 5.6 社會參與

附錄

勞工作業環境監測

百和依據【作業環境監測作業程序】及法令規範辦理，每年委託第三方合格檢測機構進廠執行作業環境監測（依各廠製程狀況有所差異），並將監測報告公布於該廠區，讓員工了解該區域特殊作業的數據，若數值超過法定值，將採取有效措施，保護員工身心健康。2025年台灣百和及越南百和噪音部分點位不符合法規，針對噪音區工作人員進行聽力保護健康宣導及防護具配戴教育訓練，並於每年安排特別危害健康作業健康檢查進行聽力追蹤。此外，百和依據當地法規對飲用水進行檢測，2025年檢測皆合格。

營運據點	監測項目	合規與否
台灣百和	噪音、化學品、照度、飲用水	噪音部分點位不符合法規
越南百和	溫度、濕度、風速、照度、噪音、化學品、電磁場、熱輻射、粉塵、人因工程、飲用水	噪音部分點位不符合法規
印尼百和	噪音、飲用水	皆合規

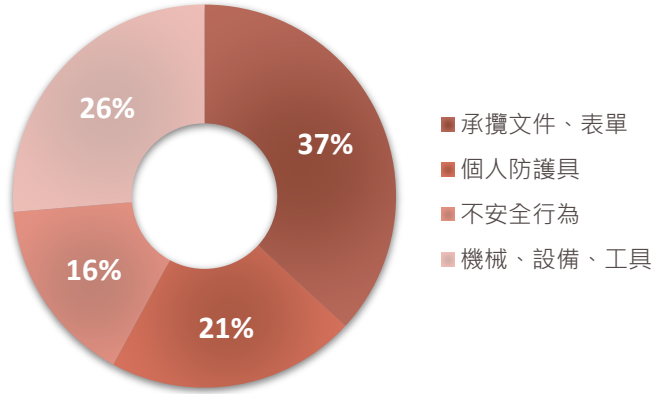
巡檢作業管理

百和依據【巡檢作業管理辦法】辦理，不定期針對現場製造單位、入廠施工之承攬商及廠區環境進行環安衛相關之巡檢。職安衛室亦定期追蹤缺失事項改善執行情形，並於每季職業安全衛生委員會提出報告。2025年共開出3,098件缺失，3,061件改善完成，改善率近99%。其中，台灣百和缺失類別前三大分別為：自動檢查、化學品及消防議題，皆已針對相關議題持續進行改善、宣導及預防。

承攬商安全衛生管理

百和依據【承攬管理作業程序】建立承攬商職業安全衛生管理制度，以預防與減輕承攬商於執行工作時可能造成的職業安全與健康衝擊。所有進廠施工之承攬商皆須簽署「承攬商安全衛生及環保承諾書」始得進行作業，職安衛室與相關單位於施工期間進行不定期巡檢，維護廠內環境及人員之安全與健康。2025年百和共計9,008人次進廠，違規件數29件，台灣百和違規類別中以承攬文件及表單缺漏為大宗，皆已於巡檢時立即開立矯正預防單並即時改善完成。台灣百和自2022年起系統性導入承攬商管理制度，逐步提升管理強度與執行力，展現對外部施工人員職業健康安全風險管理的積極作為。

2025年度台灣百和承攬違規缺失統計



目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

五、社會共融與關懷

- 5.1 人權政策
- 5.2 人力資源結構
- 5.3 員工薪酬與福利
- 5.4 人才發展與培育
- 5.5 友善工作環境
- 5.6 社會參與

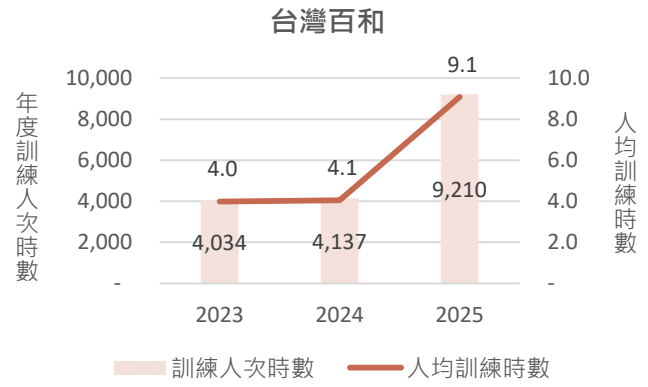
附錄

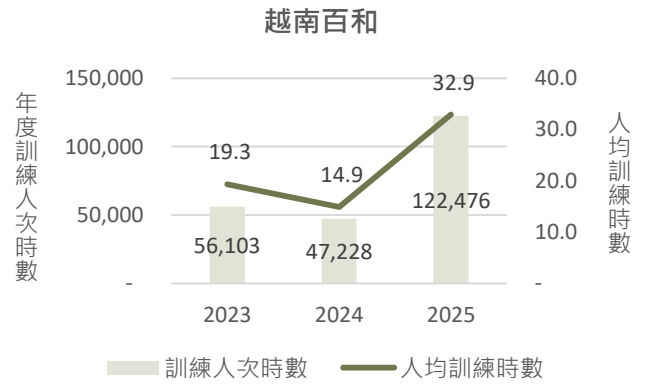
職業安全衛生教育訓練

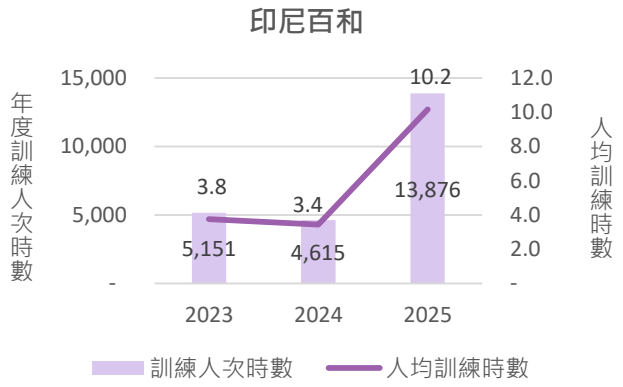
為使所有在職員工能熟知且遵守各項安全衛生規範，百和依當地安全衛生相關法令及各廠區安全衛生管理要求，定期規劃、辦理教育訓練課程，培養員工對工作環境之危害認知與預防災變所需的職業安全衛生知識與觀念，共同營造零職災的工作環境。

2025年職業安全衛生教育訓練共有36,466人次，總時數為145,562.3小時，根據實際營運特性，安排基本訓練（如：消防演練、個人防護具使用、緊急應變）與特定性課程（如：化學品操作、局限空間作業、高溫設備或高壓電力作業安全等）。此外，為滿足特定產業客戶之審核與行為準則要求，亦於2025年安排傳染病防治宣導教育訓練、化學品管理、心理健康及職場性別議題等延伸訓練課程，確保員工具備必要知識與技能以維護作業安全並符合相關規範。

職業安全衛生教育訓練執行情形








化學品危害標示及通識教育訓練


背負式安全帶使用教育訓練


機械設備使用教育訓練


交通安全教育訓練

目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

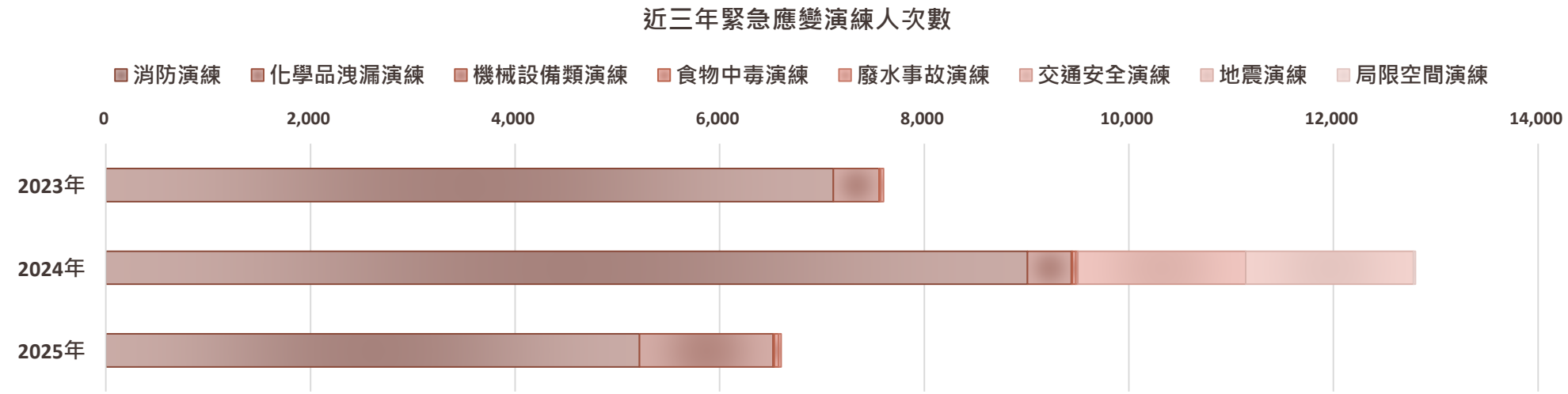
五、社會共融與關懷

- 5.1 人權政策
- 5.2 人力資源結構
- 5.3 員工薪酬與福利
- 5.4 人才發展與培育
- **5.5 友善工作環境**
- 5.6 社會參與

附錄

緊急應變與演練

為能在緊急狀況發生前後，事先預防或事後減輕其可能造成的環境衝擊及危害，百和根據【緊急應變管理程序】，訂定「緊急應變計畫」，百和每年舉行各項演練，以便事故發生時，能夠迅速組成應變小組，採取有效措施，以控制災害，減少損失。2025年共計舉辦21次緊急應變演練，共計6,601人次參與，包含：消防演練、化學品洩漏演練、食物中毒演練、廢水洩漏演練等。




化學品洩漏演練


天車物體飛落應變演練


食物中毒應變演練


消防教育訓練

目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

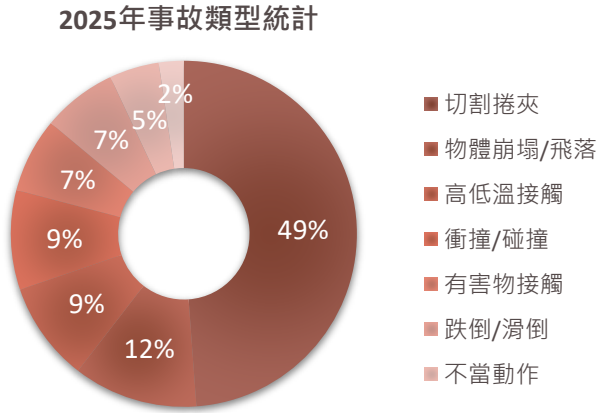
五、社會共融與關懷

- 5.1 人權政策
- 5.2 人力資源結構
- 5.3 員工薪酬與福利
- 5.4 人才發展與培育
- 5.5 友善工作環境
- 5.6 社會參與

附錄

事故調查暨職業傷害統計

若有職安衛事故發生時，百和根據【意外事故處理、通報及調查管理程序】，確認事故之層級，立即進行相對應之緊急事故處理，確保事件發生時各單位有所遵循且能迅速反應。後續依事故調查結果採取補救及改善措施，責成責任單位於指定期限內完成，並針對事故發生原因加強教育訓練，期許能使傷害程度降至最低，並預防類似事件發生。2025年職業傷害事件共43件，事故類型分別為：切割捲夾21件、物體崩塌/飛落5件、高低溫接觸4件、衝撞/碰撞4件、有害物接觸3件、跌倒/滑倒3件、不當動作2件、墜落1件，其中以切割捲夾為事故發生比例最高類別，針對此高風險現象啟動危害預防機制，採全面性宣導與教育訓練並加強巡檢管理，監督個人防護具配戴，及依據個別作業特性提升設備及工具的本質安全。



事故通報、處理流程

事故發生 → 緊急處理 → 通報相關單位 → 事故調查 → 調查報告 → 改善措施 落實與追蹤 → 結案歸檔

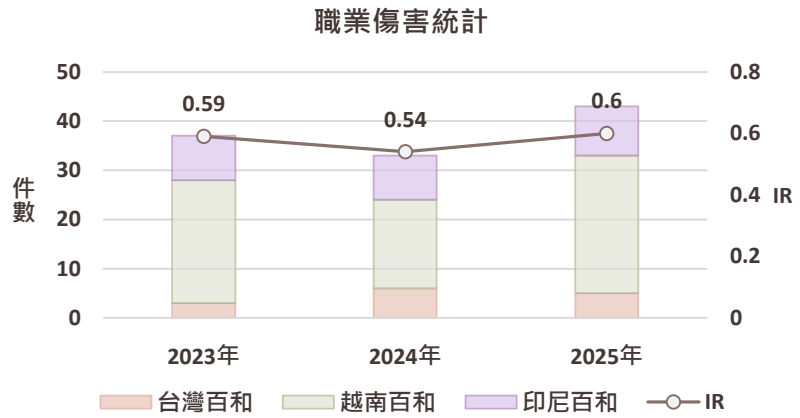
事故類別	通報期限	通報單位	事故調查
職災事故	發生後24H內	通報職業安全衛生室	三日內完成調查並繳交至職業安全衛生室，進行檢討改善後附上相關資料。
虛驚事故	發生後24H內	通報職業安全衛生室	
承攬商事故	發生後24H內	通報職業安全衛生室	
重大職災	8H內	通報職業安全衛生室及勞動部職安署	

百和每年統計職業傷害及缺勤相關資訊，檢核管理成效做為職業安全衛生持續改善的參考。2025年百和無因職業傷害造成死亡或嚴重職業傷害之情況，職業傷害死亡率與嚴重職業傷害率均為0；亦無職業病發生，職業病率（ODR）為0。

項目/營運據點	台灣百和	越南百和	印尼百和	總計
總工作時數	2,121,969	8,894,392	3,350,317	14,366,678
可記錄的職業傷害件數	5	28	10	43
可記錄的職業傷害比率(IR)	0.47	0.63	0.60	0.60

註1：可記錄的職業傷害件數僅計算工作場所傷害事件及需進行職災申報之案件，通勤交通事故不列入計算。

註2：可記錄的職業傷害比率 = 可記錄的職業傷害數（含死亡人數、嚴重職業傷害人數）÷ 工作小時 * 200,000。



目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

五、社會共融與關懷

- 5.1 人權政策
- 5.2 人力資源結構
- 5.3 員工薪酬與福利
- 5.4 人才發展與培育
- **5.5 友善工作環境**
- 5.6 社會參與

附錄

職業健康服務

聘請專業醫護人員

百和聘請專職護理師及特約職業專科醫師執行臨場健康服務，提升員工自我健康照護知識與能力，協助改善或解決個人健康問題，增加員工的健康資訊及降低職場的健康危害。2025年服務人數共計11,728人次，較前一年度提升30%。其中，健康檢查諮詢占比達98.4%，包含年度健檢與特殊體檢後追蹤；母性保護相關諮詢占比0.7%，針對分娩前後進行評估與關懷；事故後關懷與復工建議則占0.6%，協助員工順利重返工作崗位；四大計畫相關諮詢占比0.3%。

設置醫務室

百和於部分廠區設置醫務室，由專職護理師提供日常醫療諮詢服務，並定期安排職業醫師巡廠，推動健康監測與員工健康檢查，持續關注員工身心健康。此外，百和亦配有充足之急救人員，以強化廠區緊急醫療應變能力。

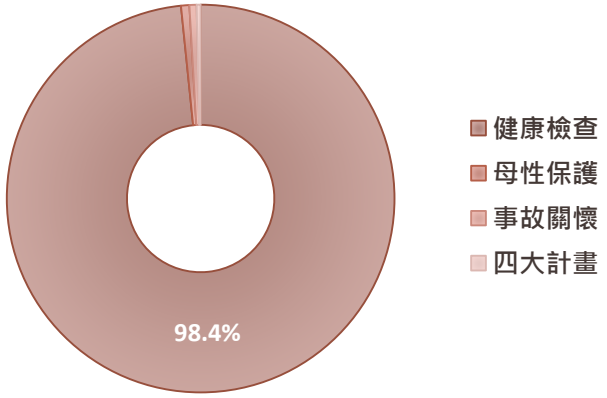
免費提供健康檢查

百和相當重視員工健康，優於法規規範每年辦理在職滿一年員工「勞工一般健康檢查」，台灣百和開放員工自行至醫院安排年度健檢，讓同仁彈性安排時程，2025年員工一般健康檢查為5,539人次。此外，亦提供於職業安全高風險場域工作之同仁進行「特別危害作業健康檢查」，包含：噪音、化學品、粉塵、游離輻射等，2025年特別危害作業健康檢查為5,748人次。針對判定為四級管理的同仁，百和監督並監控噪音、化學品及粉塵的作業場所，其中，若為噪音作業場所，同仁必須佩戴耳塞，並執行「聽力保護計畫」，同時會針對相關同仁進行配工，減少噪音區作業人員工作時數，保護員工健康。

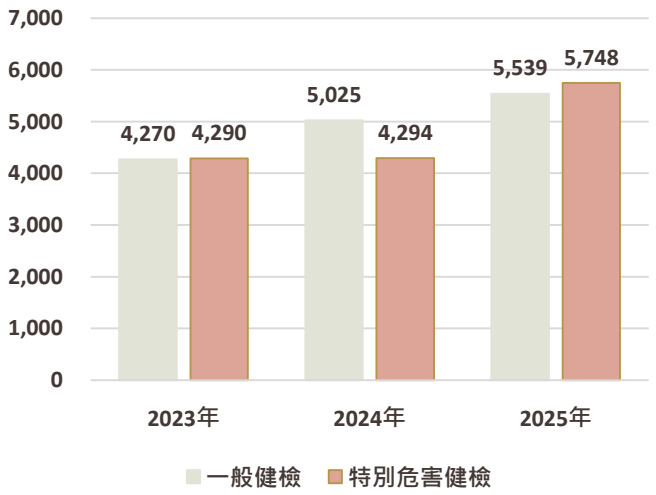
中高齡及高齡工作者訪談

台灣百和依據【中高齡及高齡工作者安全衛生計畫】辦理，由於中高齡及高齡工作者身體機能可能隨年齡增長而逐漸下降，對於噪音、人因性危害等危害之適應性及復原力均銳減，為保障其安全及健康，應優先辨識、評估工作環境或作業危害及採取控制措施，以防止發生職業災害。台灣百和2025年工作適能評估共計4人次，由中高齡及高齡工作者運用工作能力指數進行自我評估，再由醫護人員根據勞工自評結果進行復評並記錄於中高齡工作適能評估表，2025年度經評估無高風險的同仁，但後續仍由醫師持續定期追蹤。

2025年諮詢類別比例



健康檢查人次數統計



目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

五、社會共融與關懷

- 5.1 人權政策
- 5.2 人力資源結構
- 5.3 員工薪酬與福利
- 5.4 人才發展與培育
- **5.5 友善工作環境**
- 5.6 社會參與

附錄

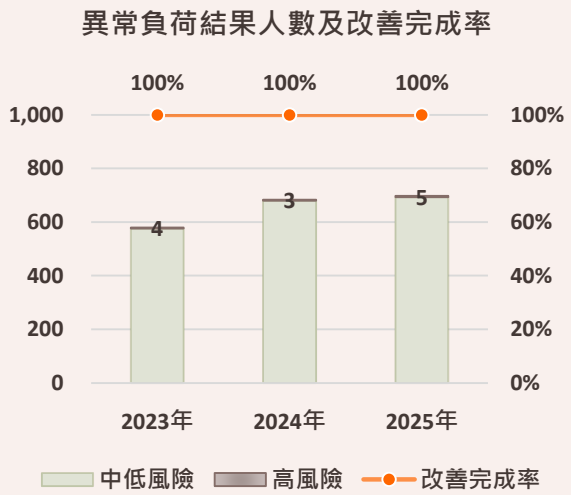
法定勞工健康服務計畫之推動

百和根據相關法令規範辦理各項健康服務事項，配合專職護理師及特約職業專科醫師進行個別健康服務，推動各項法定之勞工健康服務指引。

註：「勞工健康服務計畫」係由臺灣《職業安全衛生法》所規範，本章節僅揭露台灣百和數據，其餘海外廠皆依據當地法規進行，在此不特別說明。

異常工作負荷促發疫病預防計畫

台灣百和依據【異常工作負荷促發疾病預防計畫】辦理，全體員工經填報「過勞量表」後，並配合年度健檢結果中的風險因子，篩選出不同之健康風險等級，高風險員工由特約職業專科醫師進行訪談及健康指導，如有必要則通知其單位主管給予適當協助；中風險員工由護理師以電子郵件或面談提供相關健康訊息。2025年度經評估人次共計為698人次，中風險員工人數272人次，高風險員工人數5人次且皆已完成改善。



人因性危害預防計畫

台灣百和依據【人因性危害預防計畫】執行，每三年調查一次，前次調查為2024年，下次調查為2026年。透過各單位工作性質，篩選出搬運重物及久站、久坐員工，填報「勞工自覺肌肉骨骼症狀調查表」，建立追蹤名冊。針對疑似個案，由職護個別關懷、面談，瞭解個案症狀發生之原因，並視其改善情況安排職業專科醫師進一步評估與建議，例如調理個人生活及改善運動習慣等。

執行職務遭受不法侵害預防計畫

台灣百和依據【執行職務遭受不法侵害預防計畫】辦理，制定相關預防計畫且確實執行，亦簽署「禁止職場不法侵害之書面聲明」，同時在新進員工及例行性教育訓練時納入訓練課程，課程內容涵蓋性別平等、無歧視、性騷擾防治及申訴，使員工在職場面臨職場暴力時能迅速應變，並透過有效管道反應。2025年度台灣百和無相關申訴事件，防範職場不法侵害教育訓練共計70人次完成訓練，總訓練時數70小時。

母性健康保護計畫

台灣百和依據【職場母性健康保護計畫】辦理，獲悉員工懷孕時，填寫「妊娠及分娩後未滿一年之勞工健康情形自我評估表」，評估其工作對母體健康之影響。員工懷孕後立即調離化學品作業場所且不得加班。2025年度接受健康面談共14位女性員工，包含7位女性懷孕員工以及7位產後員工，公司亦設置溫馨、舒適的哺集乳室提供使用，使產後員工能放鬆心情哺集母乳，2025年有1位員工使用。

目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

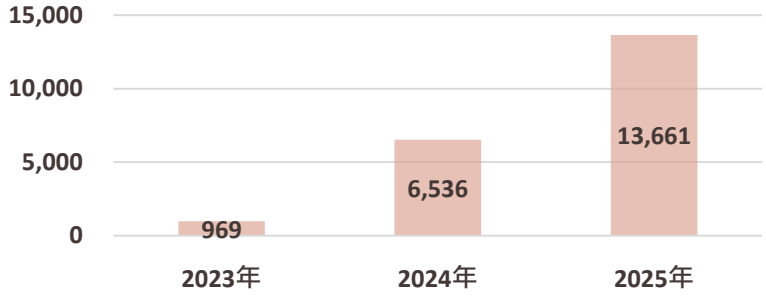
五、社會共融與關懷

- 5.1 人權政策
- 5.2 人力資源結構
- 5.3 員工薪酬與福利
- 5.4 人才發展與培育
- **5.5 友善工作環境**
- 5.6 社會參與

附錄

健康促進

員工的健康，不只是個人或是家庭社會的幸福，更是老闆創造利潤最雄厚的本錢，百和期望員工能在一個安全無虞的場所作業，同時也能擁有健康的身心。百和積極辦理健康促進活動，包含：健康促進講座、健康檢查、捐血活動、減重活動、體育競賽等，其中，台灣百和致力推動職場員工健康促進活動，包含健走活動、體適能活動、減重比賽、體育社團等，目的為鼓勵同仁養成健康的休閒習慣，兼顧工作及生活的平衡。2025年度共有13,661人次參與，投入新臺幣572萬元。



職業安全衛生宣導

為提升員工在職業安全與衛生領域的知識深度與廣度，台灣百和自2023年起由職業安全衛生室每月製作宣導海報，張貼於各樓層布告欄，方便員工掌握最新健康與安全資訊，並降低錯誤訊息所帶來的風險。

宣導內容分為兩大類：

一、衛生類：涵蓋重大傳染病疫情、過勞引發的心血管疾病、流感及登革熱等醫療與衛教資訊。

二、安全類：聚焦用電與防火安全、機械捲夾、化學品使用及熱危害等實務風險議題，提升員工安全意識。

職業病預防

對於異常工作負荷促發疾病、執行勤務遭受不法侵害等健康保護事項，啟動關懷機制，視需要進行轉介就醫、安排職醫面談、現場訪視，並評估、釐清疾病與作業相關性，給予個別健康諮詢與建議和後續協助關懷追蹤。2025年度無罹患職業病之員工。

註：職業病由執業醫師評估或由勞動部勞工保險局、勞動部職業安全衛生署定義之。

建構健康知識-健康促進講座

台灣百和為提供優質的工作環境，及關心員工健康的生活與壓力，每年不定期舉辦健康促進講座，營造健康的支持性環境，不僅讓員工擁有健康的知識，也可使企業持續健康成長及永續發展。2025年由心理師開設「職場不法侵害講座」，教導員工如何因應與處理職場不法侵害情形；邀請健檢醫院醫師為同仁解讀健檢報告；由專職護理師開設課程了解代謝症候群議題，累計舉辦3場次，共258人次參與。員工皆反應熱烈，未來會持續開設不同類型講座。



職安衛室主辦之宣導及講座

目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

五、社會共融與關懷

- 5.1 人權政策
- 5.2 人力資源結構
- 5.3 員工薪酬與福利
- 5.4 人才發展與培育
- 5.5 友善工作環境
- 5.6 社會參與

附錄

燃脂綠行動-健走活動

台灣百和於第四季與彰化縣政府合併辦理健走活動，於彰化縣溪州公園舉辦，在彰化縣立體育場熱鬧登場，本次活動結合彰化縣政府辦理健行、職場健康PLUS、元氣蹦蹦樂、團體趣味親賽、個人趣味遊戲、未來之約-心願時光機、DIY舒心工坊及園遊會等豐富活動，讓整個健行活動宛如一場屬於勞工與家庭的歡樂嘉年華。

本次健走活動，彰化縣勞工和眷屬有數千人次熱情響應，台灣百和由葉桂珠 副總經理帶領主管、員工、眷屬共同參與，共有143人次參加，活動不僅促進員工身心健康，更增進員工家庭和樂，大家手牽手，親子同遊，一起走出戶外參與休閒活動，既可紓解工作壓力又能提升健康體能，拉近與自然環境間之永續價值連結。台灣百和自2022年起迄今，包含自辦及參與彰化縣政府健走活動累計辦理5場次，共600人次熱烈響應。

參與人數	累計場次	累計參與
143人次	5場次	600人次



揮灑汗水-體育競賽

為提升員工健康及團隊凝聚力，越南百和由工會主辦，於2025年舉辦運動競賽活動，包含拔河及越野跑步比賽，總計參與人次為386人，讓員工在工作中，也能享有休閒運動及凝聚向心力。此外，台灣百和於冬季參與彰化縣衛生局辦理「職場體適能檢測活動」，經由檢測身體狀況，促進身體健康，2025年度共計39名員工完成檢測，2026年預計再度配合舉辦。



▲ 彰化縣衛生局-職場體適能檢測活動

目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

五、社會共融與關懷

- 5.1 人權政策
- 5.2 人力資源結構
- 5.3 員工薪酬與福利
- 5.4 人才發展與培育
- 5.5 友善工作環境
- 5.6 社會參與

附錄

5.6 社會參與

百和秉持「取之社會、用之社會」的回饋精神，對社區鄰里、地方團體及在地學校之關懷不遺餘力，與地方社區鄰里保持良好互動，建立友好關係；關懷自然環境永續，維持生態多樣性。同時，百和重視以「人」為本，除了重視公司人才，照顧在地鄉親，對於弱勢族群的幫忙更是不遺餘力。百和不定期贊助各項活動，包含：身障家庭、兒少服務、弱勢關懷、教育及環境議題等。2025年捐贈金額為新臺幣259.5萬元。



目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

五、社會共融與關懷

- 5.1 人權政策
- 5.2 人力資源結構
- 5.3 員工薪酬與福利
- 5.4 人才發展與培育
- 5.5 友善工作環境
- 5.6 社會參與

附錄

永續環境

百和永續造林計畫

台灣百和一直以來不斷創新產品價值，對於永續環境經營更是不餘遺力，除了在廠區建築、水資源、能源管理及環境綠化等投入心力營造，更於2022年啟動「百和永續造林計畫」，響應林業保育署捐款認養護樹，與政府攜手營造優質森林。第一期於2022年至2024年認養位於臺南市國有造林地之2,670株樹木，第二期從2025年至2027年認養位於臺南市國有造林地之1,000株樹木，協助國家林地撫育工作，展現企業將社會關懷擴大到公司廠區外的行動，以及企業對於永續發展的決心。

百和守護海岸線計畫

台灣百和於2025年5月17日上午8點，在彰化縣伸港鄉蚵寮海岸線舉辦「114年度清淨海岸淨灘活動」，落實「百和守護海岸線計畫」，邀請台灣百和員工與眷屬親子共同攜手淨灘，讓海洋重燃生命，本次共有120人次熱情響應，同心協力清理海洋廢棄物，響應環保愛地球。

本次活動由台灣百和黃耀達 協理帶領主管、員工、眷屬共同參與，大夥兒頭頂烈日，彎腰揮汗，互助合作撿拾海洋廢棄物，共清出540.98公斤之垃圾，為海岸減輕髒亂的沉重負擔，讓大海恢復光彩。自2022年起，台灣百和舉辦清淨海岸淨灘活動，已累計舉辦5場，共計員工及眷屬517人次參與，志工服務時數共計1,551小時，共清出約3.6公噸之垃圾，我們用實際行動，維護海灘，愛護海洋，守護地球。

累計舉辦	累計參與	累計清除
5 場次	517 人次	3,582.29 kg





目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

五、社會共融與關懷

- 5.1 人權政策
- 5.2 人力資源結構
- 5.3 員工薪酬與福利
- 5.4 人才發展與培育
- 5.5 友善工作環境
- 5.6 社會參與

附錄

社會關懷

熱血一袋，無可取代

百和總公司與台中捐血中心合作，舉辦「每一袋熱血，都是希望的種子」的捐血活動，邀請捐血車至台灣百和總部，由台灣百和員工、眷屬、廠商和鄉鄰里民等利害關係人伸出溫暖的手臂，共同挽袖捐熱血作公益，以實際行動為血荒盡一份心力。此外，除百和臺灣總部外，更與海外廠當地政府及社區合作，分享及奉獻百和人的熱血與熱情！

2025年捐血活動，包含：臺灣、越南及印尼廠區，完成捐血共計466人次，總捐血袋數為675袋，捐血總量共168,800c.c.。從2021年開始，台灣百和累計舉辦9場捐血活動，累計873人次捐血，累計捐血共1,271袋血，共計317,750c.c.。

捐血有益健康，可以促進血液新陳代謝，助人又助己，每一袋熱血不僅是延續一位病患的生命力，更是一個家庭新的希望，藉由捐血活動，成就「救人」目的、將溫暖與愛心傳遞至社會，讓愛與生命加以延續。

2025捐血活動成果

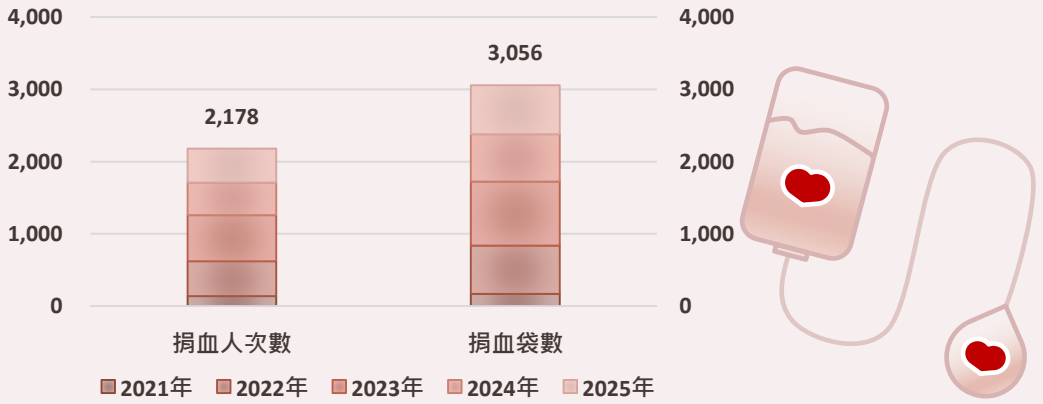
168,800 c.c.

捐血活動舉辦累計

23場次

捐血人次數累計

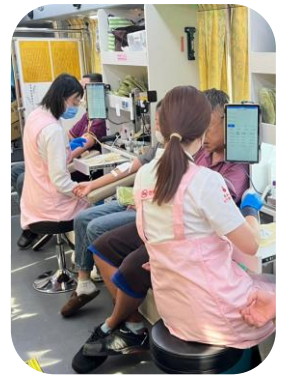
2,178人次

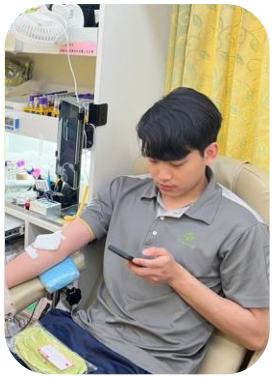




▲ 臨廠近代醫療熱情響應

溫暖每一刻，愛心不間斷







目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

五、社會共融與關懷

- 5.1 人權政策
- 5.2 人力資源結構
- 5.3 員工薪酬與福利
- 5.4 人才發展與培育
- 5.5 友善工作環境
- 5.6 社會參與

附錄

和諧社區

百和創建超過四十年，各營運據點與社區、在地政府保持良好關係，鄉親更是百和前進的動力，因此，百和積極投入資源與在地政府、社區進行連結，依據當地環境狀態與需求，支持活動、建設發展，並提供協助，維持雙方互惠互助模式，創造共存共榮和諧關係。台灣百和長期贊助和美社區中宮廟的遶境、救濟等活動，增進交流，同時，亦長年捐贈彰化縣義勇消防總隊、和美警友會，並擔任顧問，與政府聯合打造安全社區；印尼百和長年贊助伊斯蘭教活動，包含：穆罕默德夜遊日、古蘭經誦讀及宰牲節日等，並協助地方政府修建軍區、當地社區等，提供地方穩定發展。

愛心贈物及義賣

- 自2022年起舉辦「員工愛心捐贈暨二手市集義賣活動」，義賣所得全數捐贈予弱勢團體
- 累計捐贈272,000元（2024年及2025年度募集金額預計於2026年捐贈）
- 2023年起響應客戶邀請，透過GC贈物網參加愛箱送活動
- 累計捐贈330件禮物予19家公益單位及學校
- 號召同仁們一同分享愛、減廢愛地球，讓物品循環再生，使地球減少負擔



弱勢關懷

- 長年捐助老年人、孤兒院、身心障礙者等弱勢族群
- 持續多年捐贈彰化縣樹人國際同濟會（社福基金）、台北市賽珍珠基金會等團體
- 2014年起至今，參與「和美社區關懷（長青服務）」活動-結合華山基金會的年菜捐贈，關懷獨居老人，台灣百和員工及眷屬自主參與愛心年菜捐贈活動，累計至今超過1,100人捐贈新臺幣130萬元
- 捐贈花蓮馬太鞍溪堰塞湖災害善款共計新臺幣100萬元
- 越南百和及印尼百和援助當年度受自然災害侵襲的災民
- 印尼百和持續捐助當地孤兒院及提供物品予資源匱乏弱勢民眾
- 台灣百和及越南百和皆有提供急難救助，幫助員工及家屬減輕負擔，渡過難關



▲ 募款援助受災人員

GC贈物網
台灣百和

目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

五、社會共融與關懷

- 5.1 人權政策
- 5.2 人力資源結構
- 5.3 員工薪酬與福利
- 5.4 人才發展與培育
- 5.5 友善工作環境
- 5.6 社會參與

附錄

提供優質教育

教育是為百年大計，沒有速成捷徑，需集眾人之力共同培育國家棟樑，而百和尤為重視。

圓夢計畫

2021年起贊助「圓夢計畫」，支持和美鎮培英國小弱勢學生藝術課程

摘星計畫

2022年起贊助和美高中「摘星計畫」，提供學生高中三年學雜費全額補助、自主學習研究支出補助

愛的書庫

2011年起捐贈台灣閱讀文化基金會「愛的書庫」專案13箱書籍，各式優質書籍遍布臺灣多個縣市，讓學生能共享書籍

其他行動

印尼百和持續以改善當地資源較缺乏學校的設施為主，提供孩子們更舒適的學習環境。







支持運動產業

目前全球前二十大運動品牌皆為百和客戶，因此，百和身為體育產業供應鏈一員，更是以身作則，共同為臺灣體育產業盡一份心力。

贊助與支持

持續贊助不同運動產業及相關賽事以及運動用品，從高爾夫球賽、青年排球賽到足球隊球衣、羽毛球鞋及籃球校隊球衣等

培育未來之星

2025年參與桌球國手培訓計畫，培育臺灣桌球界的未來之星

運動用品捐贈

2012年起，台灣百和體育相關捐贈共計新臺幣231.3萬元



▲ 夢想家教育基金會





▲ 桌球國手培訓計畫

累計投入運動相關捐贈

231.3萬元

- ✓ 培育運動人才
- ✓ 推廣健康生活
- ✓ 支持運動產業永續發展



附錄

附錄一　GRI揭露項目索引表
附錄二　永續會計準則SASB索引表
附錄三　臺灣證交所氣候相關資訊對照表

目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

五、社會共融與關懷

附錄

附錄一 GRI揭露項目索引表

附錄二 永續會計準則SASB索引表

附錄三 臺灣證交所氣候相關資訊對照表

附錄一 GRI揭露項目索引表

使用聲明	台灣百和工業有限公司參考GRI準則報導2025年1月1日至2025年12月31日期間之內容
使用的GRI 1	GRI 1：基礎2021
適用的GRI行業準則	無適用之GRI行業準則

GRI 2：一般揭露 2021

準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
組織與報導實務				
2-1	組織詳細資訊	關於台灣百和	004	
2-2	組織永續報導中包含的實體	報告書編輯方針	003	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	報告書編輯方針	003	
2-4	資訊重編	報告書編輯方針 4.2能資源與溫室氣體	003 050	
2-5	外部保證/確信	報告書編輯方針	003	
活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.3 重大主題鑑別 2.1 經營績效 3.1 供應鏈關係	011 021 032	
2-7	員工	5.2 人力資源結構	064	
2-8	非員工的工作者	5.2 人力資源結構	064	
治理				
2-9	治理結構及組成	1.1 永續發展委員會 2.2 公司治理	008 022	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.2 公司治理	022	
2-11	最高治理單位的主席	關於台灣百和 2.2 公司治理	004 022	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1 永續發展委員會 1.2 利害關係人溝通 2.2 公司治理 4.1 氣候變遷因應	008 009 022 044	

目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

五、社會共融與關懷

附錄

附錄一 GRI揭露項目索引表

附錄二 永續會計準則SASB索引表

附錄三 臺灣證交所氣候相關資訊對照表

準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
治理				
2-13	衝擊管理的負責人	1.1 永續發展委員會 2.2 公司治理	008 022	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	報告書編輯方針 1.1 永續發展委員會 1.3 重大主題鑑別	003 008 011	
2-15	利益衝突	2.2 公司治理 2.3 誠信與法遵	022 025	
2-16	溝通關鍵重大事件	1.1 永續發展委員會 1.3 重大主題鑑別 2.2 公司治理	008 011 022	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.2 公司治理 4.1 氣候變遷因應	022 044	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.2 公司治理	022	
2-19	薪酬政策	2.2 公司治理 4.1 氣候變遷因應	022 044	
2-20	薪酬決定流程	2.2 公司治理	022	
2-21	年度總薪酬比率	-	-	最高年度薪酬與比率為公司機密資訊，故不揭露。
策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話 1.1 永續發展委員會	002 008	
2-23	政策承諾	1.1 永續發展委員會 2.3 誠信與法遵 2.5 資訊安全管理 4.1 氣候變遷因應 5.1 人權政策 5.5 友善工作環境	008 025 028 044 061 079	
2-24	納入政策承諾	1.1 永續發展委員會 2.3 誠信與法遵 2.5 資訊安全管理 4.1 氣候變遷因應 5.1 人權政策 5.5 友善工作環境	008 025 028 044 061 079	

目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

五、社會共融與關懷

附錄

附錄一 GRI揭露項目索引表

附錄二 永續會計準則SASB索引表

附錄三 臺灣證交所氣候相關資訊對照表

準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
策略、政策與實務				
2-25	補救負面衝擊的程序	2.3 誠信與法遵 5.1 人權政策	025 061	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.3 誠信與法遵 5.1 人權政策 5.3 員工薪酬與福利	025 061 071	
2-27	法規遵循	2.3 誠信與法遵	025	
2-28	公協會的會員資格	關於台灣百和	004	
2-29	利害關係人議合方針	1.2 利害關係人溝通	009	
2-30	團體協約	5.3 員工薪酬與福利	071	

目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

五、社會共融與關懷

附錄

附錄一 GRI揭露項目索引表

附錄二 永續會計準則SASB索引表

附錄三 臺灣證交所氣候相關資訊對照表

重大主題揭露「★」表示自有主題

準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
3-1	決定重大主題的流程	1.3 重大主題鑑別	011	
3-2	重大主題列表	1.3 重大主題鑑別	011	
經濟績效				
3-3	重大主題管理	1.3 重大主題鑑別	011	
201：經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	2.1 經營績效	021	
	201-4 取自政府之財務援助		021	
創新研發與技術 ★				
3-3	重大主題管理	1.3 重大主題鑑別	011	
供應鏈永續管理				
3-3	重大主題管理	1.3 重大主題鑑別	011	
204：採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	3.1 供應鏈關係	032	
308：供應商環境評估 2016	308-1 使用環境標準篩選新供應商	3.2 供應鏈管理	034	
	308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動		034	
414：供應商社會評估 2016	414-1 使用社會標準篩選新供應商	3.2 供應鏈管理	034	
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動		034	
產品健康與安全				
3-3	重大主題管理	1.3 重大主題鑑別	011	
416：顧客健康與安全 2016	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.3 產品責任	035	
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件		035	
3-3	重大主題管理	1.3 重大主題鑑別	011	
403：職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	5.5 友善工作環境	079	
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查		079	
	403-3 職業健康服務		079	
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通		079	
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練		079	
	403-6 工作者健康促進		079	
	403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊		079	
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者		079	
	403-9 職業傷害		079	
	403-10 職業病		079	

目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

五、社會共融與關懷

附錄

附錄一 GRI揭露項目索引表

附錄二 永續會計準則SASB索引表

附錄三 臺灣證交所氣候相關資訊對照表

其他特定主題揭露

主題準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
200系列（經濟）				
201：經濟績效2016	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	5.3 員工薪酬與福利	071	
202：市場地位2016	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.2 人力資源結構	064	
203：間接經濟衝擊2016	203-1 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5.6 社會參與	090	
205：反貪腐 2016	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.3 誠信與法遵	025	
206：反競爭行為 2016	206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.3 誠信與法遵	025	
300系列（環境）				
301：物料 2016	301-1 所用物料的重量或體積	3.3 產品責任	035	
	301-2 使用回收再利用的物料	3.3 產品責任	035	
302：能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	4.2 能資源與溫室氣體	050	
	302-3 能源密集度	4.2 能資源與溫室氣體	050	
	302-4 減少能源消耗	4.2 能資源與溫室氣體	050	
303：水與放流水 2018	303-1 共享水資源之相互影響	4.2 能資源與溫室氣體	050	
	303-3 取水量	4.2 能資源與溫室氣體	050	
305：排放 2016	305-1 直接(範疇一)溫室氣體排放	4.2 能資源與溫室氣體	050	
	305-2 能源間接(範疇二)溫室氣體排放	4.2 能資源與溫室氣體	050	
	305-4 溫室氣體排放強度	4.2 能資源與溫室氣體	050	
	305-5 溫室氣體排放減量	4.2 能資源與溫室氣體	050	
306：廢棄物2020	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.3 污染防治管理	057	
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.3 污染防治管理	057	
	306-3 廢棄物的產生	4.3 污染防治管理	057	
	306-4 廢棄物的處置移轉	4.3 污染防治管理	057	
	306-5 廢棄物的直接處置	4.3 污染防治管理	057	

目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

五、社會共融與關懷

附錄

附錄一 GRI揭露項目索引表

附錄二 永續會計準則SASB索引表

附錄三 臺灣證交所氣候相關資訊對照表

其他特定主題揭露

主題準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
400系列（社會）				
401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	5.2 人力資源結構	064	
	401-2 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	5.3 員工薪酬與福利	071	
	401-3 育嬰假	5.3 員工薪酬與福利	071	
402：勞資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期	5.3 員工薪酬與福利	071	
404：訓練與教育 2016	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	5.4 人才發展與培育	077	
405：員工多元化與平等機會 2016	405-1 治理單位與員工的多元化	2.2 公司治理 5.2 人力資源結構	022 064	
406：不歧視 2016	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	5.1 人權政策	061	
413：當地社區 2016	413-2 對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	5.5 友善工作環境	079	
415：公共政策 2016	415-1 政治捐獻	-	-	無此情事。
418：客戶隱私 2016	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.5 資訊安全管理	028	

目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

五、社會共融與關懷

附錄

附錄一 GRI揭露項目索引表

附錄二 永續會計準則SASB索引表

附錄三 臺灣證交所氣候相關資訊對照表

附錄二 永續會計準則SASB索引表

產業類別（Sector）	消費品產業（Consumer Goods Sector）
行業準則（Industry）	服飾、配件及鞋類（Apparel, Accessories & Footwear）
版本（Version）	2023-12

主題	指標代碼	指標內容	單位	對應章節/內容
產品中化學品之管理	CG-AA-250a.1	維持遵循限制物質法規之流程之討論	不適用	參閱3.3 產品責任
	CG-AA-250a.2	對評估及管理產品中化學品相關風險或危害之流程之討論	不適用	
供應鏈中之環境影響	CG-AA-430a.1	(1)一階供應商場所及(2)一階以外之供應商場所於遵循廢水排放許可或合約協議之百分比	百分比(%)	參閱3.2 供應鏈管理
	CG-AA-430a.2	(1)一階供應商場所及(2)一階以外之供應商場所已完成永續服飾聯盟之Higg場所環境模組(Higg FEM)評估或類似環境資料評估之百分比	百分比(%)	由於永續成衣聯盟(SAC)發布之永續性測量工具「Higg Index FEM」僅要求大廠牌供應商，故台灣百和之供應商不會受到客戶邀請故為0%。
供應鏈中之勞動條件	CG-AA-430b.1	(1)一階供應商場所及(2)一階以外之供應商場所已依勞動行為準則查核之百分比，(3)由第三方查核人員進行之總查核次數之百分比	百分比(%)	參閱3.2 供應鏈管理
	CG-AA-430b.2	(1)供應商勞動行為準則查核之優先不合格比率及(2)相關之改正行動比率	比率	參閱3.2 供應鏈管理
	CG-AA-430b.3	供應鏈中最大之(1)勞動風險及(2)環境、健康與安全風險之描述	不適用	參閱3.2 供應鏈管理
原料取得	CG-AA-440a.3	(1)優先原料之清單；就每一優先原料：(2)最可能威脅取得之環境或社會因素；(3)討論與環境或社會因素有關之商業風險或機會及(4)因應業務風險與機會之管理策略	不適用	百和原料供應商皆配合供應商管理流程建立完整供應商履歷，並以台灣百和品質政策為基礎訂定保證書，原料供應商簽署保證書比例為100%；近年亦無重大裁罰事件，環境或社會風險相對低。
	CG-AA-440a.4	(1)所購買優先原料之數額，按原料別，及(2)經第三方環境或社會標準認證之每一優先原料之數額，按標準別	公噸(t)	參閱3.3 產品責任
活動指標	CG-AA-000.A	(1)一階供應商及(2)一階以外之供應商之數量	數量	百和並無定義一階與一階以外之供應商，僅定義原料供應商共17家。

目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

五、社會共融與關懷

附錄

附錄一 GRI揭露項目索引表

附錄二 永續會計準則SASB索引表

附錄三 臺灣證交所氣候相關資訊對照表

附錄三 臺灣證交所氣候相關資訊對照表

項目	執行情形
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	參閱4.1 氣候變遷因應
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。	
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	百和目前沒有使用內部碳定價作為規劃工具。
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	參閱4.1 氣候變遷因應
9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫	（請參閱下表1-1及1-2）

目錄

董事長的話

報告書編輯方針

關於台灣百和

一、永續發展與推動

二、公司經營與治理

三、夥伴關係與經營

四、環境永續與管理

五、社會共融與關懷

附錄

附錄一 GRI揭露項目索引表

附錄二 永續會計準則SASB索引表

附錄三 臺灣證交所氣候相關資訊對照表

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

溫室氣體最近兩年度之排放量(公噸 CO_2e)、密集度(公噸 CO_2e/百萬元)及資料涵蓋範圍。

營運據點	年度	範疇一	範疇二	總計	營業額排放密集度
		Ton CO_2e	Ton CO_2e	Ton CO_2e	Ton CO_2e/百萬元
台灣百和	2024	2,442.38	6,420.87	8,863.25	2.95
	2025	2,313.93	5,797.13	8,111.06	3.04
越南百和	2024	16,129.03	33,363.58	49,492.61	12.60
	2025	18,004.66	39,219.67	57,224.33	14.94
印尼百和	2024	1,151.68	9,337.21	10,488.89	7.51
	2025	1,644.71	9,534.12	11,178.83	8.03
總計	**2024**	**19,723.10**	**49,121.66**	**68,844.76**	**8.27**
	2025	**21,963.30**	**54,550.92**	**76,514.22**	**9.69**

1-1-2 溫室氣體確信資訊

截至年報刊印日之最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

確信範圍	營運據點	確信機構	確信準則	確信意見
2024/1/1~2024/12/31	台灣百和	TÜV NORD Taiwan	ISO14064-3:2019	合理保證
	越南百和	BSI Group Vietnam	ISO14064-3:2019	合理保證
	印尼百和	TÜV NORD Indonesia	ISO14064-3:2019	合理保證
2025/1/1~2025/12/31	台灣百和	TÜV NORD Taiwan	ISO14064-3:2019	合理保證
	越南百和	BSI Group Vietnam	ISO14064-3:2019	合理保證
	印尼百和	TÜV NORD Indonesia	ISO14064-3:2019	合理保證

目錄

董事長的話
報告書編輯方針
關於台灣百和

一、永續發展與推動
二、公司經營與治理
三、夥伴關係與經營
四、環境永續與管理
五、社會共融與關懷
附錄
附錄一 GRI揭露項目索引表
附錄二 永續會計準則SASB索引表
附錄三 臺灣證交所氣候相關資訊對照表

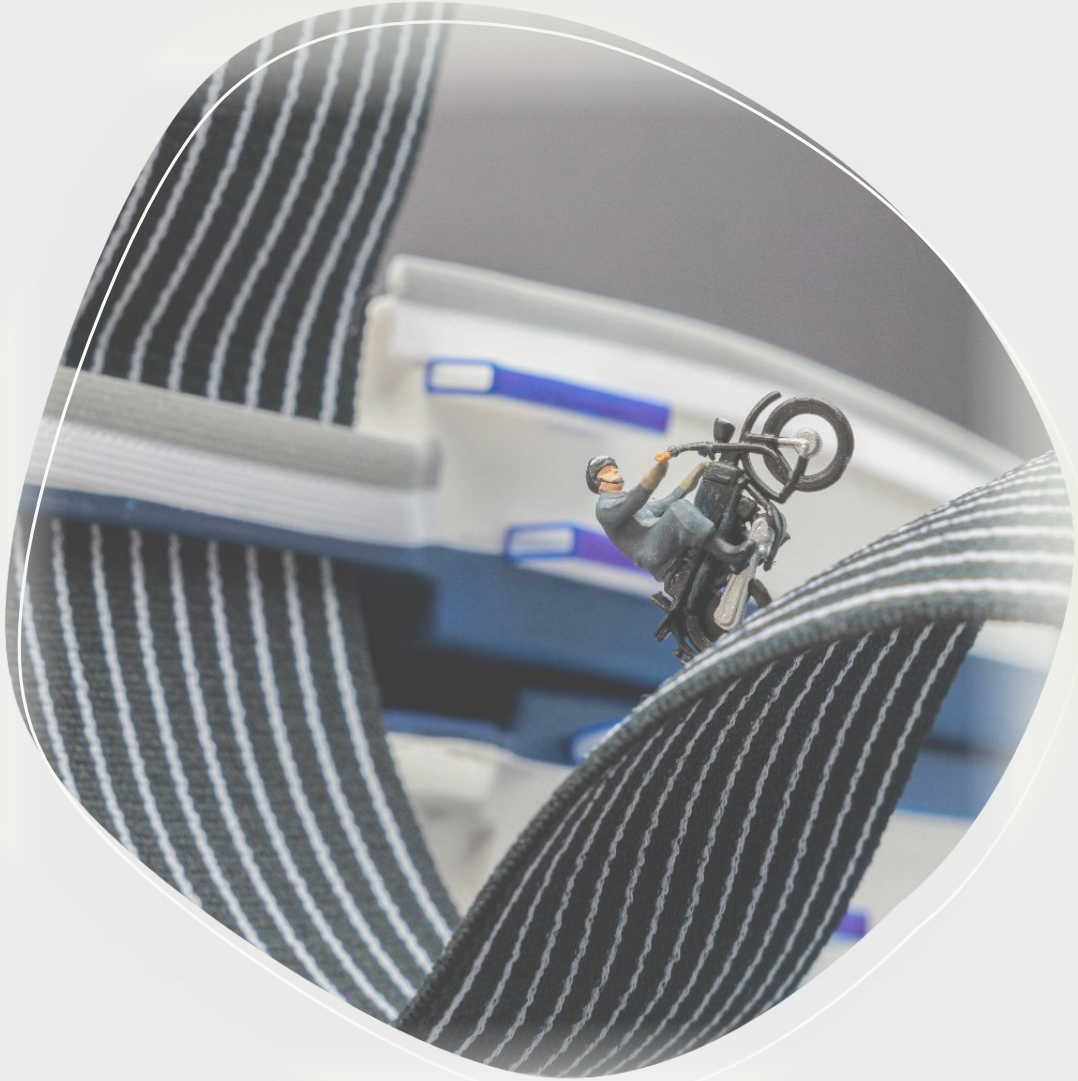
1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

本公司於2024年1月1日發布更新本公司之溫室氣體減量政策及目標，以2023年為基準年，溫室氣體排放量至2030年減量20%，至2050年達成淨零碳排。

為逐步達成2050年淨零碳排目標，本公司推行下列策略與措施，依範疇一、範疇二列示各項溫室氣體排放量，不定期與相關部門召開可行方案推動與檢討會議，並於2025年11月10日向董事會報告本年度減量策略之推動措施及達成情形如下：

1. 改善廠區設備：汰換傳統燈具為LED節電燈具及更換為感應燈或投射燈，並調整各區域照明配置；針對製程單位抽風馬達加裝變頻設備。2025年度參與產基會-產業低碳化輔導計畫，並針對廠內智能水電錶執行電錶校正，確保用電數據準確度與參考性。本年度照明設備專案更換約節能47.3%；抽風馬達加裝變頻設備專案節能10%。
2. 優化製程效率：調整機械運作模式或改機優化現有設備，及汰換老舊機械為節能型設備，增加排程控管系統減低耗損耗能。於2025年度提高平織機臺製程運用之效率、降低梭織機臺能耗，並評估鍋爐製程優化，和老舊空調或公務車汰舊換新時程等專案。本年度提高平織機臺製程運用之效率專案約節能5%。
3. 落實行政管理：定期舉辦溫室氣體減量及節能減碳教育訓練，並持續宣導及張貼節能減碳標示，以增進全體員工節能意識，形成減碳文化落實管理機制。2025年度製造單位在不影響排程下已進行空調系統減量開啟管理及定時關閉辦公大樓飲水機，同時各製造單位訂立節能KPI目標，落實目標管理。本年度定時關閉辦公大樓飲水機約節能59.5%。
4. 使用再生能源：廠區擴建完成太陽能發電設施，持續提高再生能源使用比例，已於2025年取得1,012張再生能源憑證(T-REC)。
5. 開發綠色產品：開發生物可降解射出勾產品，使用尼龍回收料製作射出勾產品，使用環保、回收原料紗線(PET回收紗等)製作產品，2025年度環保紗採購量超過13%，並以2030年關鍵客戶特多龍紗線60%使用環保紗線為目標推進。
6. 推行循環經濟：將廠內紡織殘料製成固體再生燃料(SRF)，提高廠內廢棄物再利用比率，以廢棄物再利用率維持80%以上為目標，2025年已達90%。



台灣百和工業股份有限公司
TAIWAN PAIHO LIMITED

地址 臺灣 彰化縣和美鎮和港路575號
電話 +886-4-756-5307
信箱 ESG@paiho.com

https://esg.paiho.com/